

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

Engagement y Resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una
Universidad Privada de Piura, 2022.

Área de Investigación:

Psicología de las organizaciones y del trabajo.

Autoras:

Espinoza Guerrero, María Lucía.

Gutiérrez Garavito, Fiorela Celeste.

Jurado Evaluador:

Presidente: Ramírez Alva, José Melanio.

Secretario: Niño Tezén, Angélica Lourdes.

Vocal: Cruz Cedillo, Aura Violeta.

Asesora:

Espinoza Porras, Fátima Rosalía

Código Orcid: [https://orcid.org/. 0000-0001-8723-6478.](https://orcid.org/.0000-0001-8723-6478)

Piura – Perú

Fecha de sustentación: 07/05/2024.

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Fátima Rosalía Espinoza Porras**, docente del Programa de estudio de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesora de la tesis de investigación titulada **“Engagement y Resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022”**, autoras María Lucía Espinoza Guerrero y Fiorela Celeste Gutiérrez Garavito dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un **índice de puntuación de similitud de 8%**. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el **30 de mayo del 2024**.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y **no se advierte indicios de plagio**.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Piura, 30 de mayo del 2024.

Fátima Rosalía

Espinoza Porras

ORCID:

<https://orcid.org/>

0000-0001-8723-

6478.

DNI: 4308898



Asesora

María Lucía

Espinoza Guerrero

DNI: 71528183



Autora

Fiorela Celeste

Gutiérrez Garavito

DNI: 72029929



Autora

Engagement y Resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	2%
2	hdl.handle.net Internet Source	2%
3	repositorio.upao.edu.pe Internet Source	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	1%
5	repositorio.continental.edu.pe Internet Source	1%
6	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Student Paper	1%

Exclude quotes

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography

Dra. Fátima Rosalía Espinoza Porras

**ENGAGEMENT Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE
DERECHO Y MEDICINA HUMANA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE
PIURA, 2022.**

PRESENTACIÓN

Sres. Miembros del Jurado

Una vez culminado y cumplido con los requerimientos establecidos para obtener el Título Profesional de Psicología de la Universidad de Privada Antenor Orrego sede - Piura, disponemos de su criterio para la valoración del estudio denominado: “ENGAGEMENT Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE DERECHO Y MEDICINA HUMANA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PIURA, 2022”. Sabiendo que evaluará de manera justa e imparcial nuestro estudio, agradeciendo de antemano las sugerencias y observaciones que nos puedan proporcionar para nuestra investigación.

María Lucía Espinoza Guerrero.

Fiorela Celeste Gutiérrez Garavito.

DEDICATORIA

Dicha investigación está dedicada a la Virgen María por bendecirnos siempre con su manto sagrado y a nuestras familias y amigos(as) por siempre apoyarnos, brindando su apoyo y confianza en nosotras que nos incentiva a alcanzar nuestros objetivos.

María Lucía Espinoza Guerrero.

Fiorela Celeste Gutiérrez Garavito.

AGRADECIMIENTOS

Le agradecemos:

A Dios porque ha iluminado nuestro camino de fortaleza.

A la Universidad Privada Antenor Orrego por proporcionarnos diversas capacidades fundamentales para nuestro crecimiento como profesionales.

A nuestros profesores de psicología por las enseñanzas brindadas a lo largo de la carrera.

A nuestros padres, hermanos (as) y amigos (as) sinceros, por incentivarnos a lograr nuestras metas.

María Lucía Espinoza Guerrero.

Fiorela Celeste Gutiérrez Garavito.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTOS	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLA	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I: MARCO METODOLÓGICO	12
1.1. EL PROBLEMA	12
1.1.1. Delimitación del problema	12
1.1.2. Formulación del problema	16
1.1.3. Justificación del estudio	16
1.1.4. Limitaciones	17
1.2. OBJETIVOS	18
1.2.1. Objetivo general	18
1.2.2. Objetivos específicos	18
1.3. HIPÓTESIS	19
1.3.1. Hipótesis general	19
1.3.2. Hipótesis específicas	19
1.4. VARIABLES E INDICADORES	19
1.5 DISEÑO DE EJECUCIÓN	20
1.6 POBLACIÓN Y MUESTRA	21
1.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	22
1.8 PROCEDIMIENTO Y RECOLECCIÓN DE DATOS	24
1.9 ANÁLISIS ESTADÍSTICO	25
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL TEÓRICO	26
2.1. Antecedentes	26
2.1.1. A nivel internacional	26
2.1.2. A nivel Nacional	27
2.1.3. A nivel Regional y local	28
2.2. Marco teórico	29
2.2.1 Engagement	29

2.2.2 Resiliencia	30
2.3 Marco conceptual	42
CAPÍTULO III: RESULTADOS	44
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	50
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
CAPÍTULO VI: REFERENCIAS Y ANEXOS	58

Índice de tabla

Tabla 1	22
<i>Distribución de la población de docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura.</i>	
Tabla 2	44
<i>Relación significativa entre el engagement y la resiliencia en docentes de la facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.</i>	
Tabla 3	45
<i>Nivel de engagement en docentes de la facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.</i>	
Tabla 4	46
<i>Nivel de resiliencia en docentes de la facultad de Derecho y Medicina Humana de una universidad Privada de Piura, 2022.</i>	
Tabla 5	47
<i>Relación estadística entre la dimensión vigor de engagement y los factores de competencias personales y aceptación de uno mismo y de la vida de la resiliencia en docentes de la facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.</i>	
Tabla 6	48
<i>Relación estadística entre la dimensión dedicación de engagement y los factores de competencias personales y aceptación de uno mismo y de la vida de la resiliencia en docentes de la facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.</i>	
Tabla 7	49
<i>Existe relación significativa entre la dimensión absorción de engagement y los factores de competencias personales y aceptación de uno mismo y de la vida de la resiliencia en docentes de la facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.</i>	

Resumen

Las universidades necesitan docentes con distintas competencias que les permitan poder adecuarse a cualquier cambio que se les presente y así alcanzar sus objetivos planteados. Aquellas son el engagement y la resiliencia. Por lo cual, esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el engagement y la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022. La metodología es de tipo básica, con diseño no experimental de tipo descriptivo - correlacional. Es no probabilística y se trabajó con 109 docentes. Para estimar la primera variable se realizó mediante la escala Engagement UWES 15 y en cuanto a la segunda variable se utilizó la escala RS-14. Se obtuvo que existe una relación significativa entre el engagement y la resiliencia en los docentes encuestados, siendo el valor ($\rho=.438^{**}$), con una significancia de 0,000. Concluyendo que, si el Engagement incrementa, la Resiliencia aumenta en un nivel moderado en los docentes encuestados.

Palabras claves: engagement, resiliencia, docentes, universidad, afrontamiento.

Abstract

Universities need teachers with different skills that allow them to be able to adapt to any change that is presented to them and thus achieve their stated objectives. Those are Engagement and Resilience. Therefore, this research aimed to determine the relationship between Engagement and Resilience in teachers of the Faculty of Law and Human Medicine of a Private University of Piura, 2022. The methodology is of basic type, with non-experimental design of descriptive - correlational type. It is non-probabilistic and worked with 109 teachers. To estimate the first variable, it was made using the UWES 15 Engagement scale and as for the second variable, the RS-14 scale was used. It was obtained that there is a significant relationship between engagement and resilience in the surveyed teachers, being the value ($\rho=.438^{**}$), with a significance of 0.000. Concluding that if Engagement increases, Resilience increases at a moderate level in the surveyed teachers.

Keywords: engagement, resilience, teachers, university, coping.

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1.EL PROBLEMA

1.1.1. Delimitación del problema

Según las diversas investigaciones recientes se ha demostrado la importancia del talento humano, evidenciando ser parte esencial de la producción, el progreso y crecimiento de instituciones grandes como pequeñas, toda empresa requiere estimar y fomentar el compromiso en el personal docente que permita formar un vínculo intrínseco entre ellos y los objetivos empresariales de corto como mediano plazo a fin de asegurar mejores estándares de cumplimiento y logro de sus metas.

Marquina y Ortiz (2021) mencionan la importancia del engagement en la enseñanza, estos autores dan a conocer que esta variable aumenta la satisfacción laboral del educador, la cual está positivamente relacionada con la calidad educativa y con un mayor rendimiento laboral, debido a ello es necesario que el profesor ilustre al estudiante con una buena actitud que genere soporte y desarrollo del aprendizaje.

Por lo cual, Centrum Pucp (2022), escuela de buenos negocios, realizó una mesa redonda denominada “La Importancia del Talento y la Cultura Organizacional en la Transformación de las Empresas” que estuvo dirigida por especialistas en talento humano, los cuales recalcaron que el engagement es un vínculo formado de dedicación que el empleado asume con la compañía, debe ser alimentado constantemente a fin de lograr la apropiación de actitudes que fortalezcan una cultura institucional. En otras palabras, un educador con altos niveles de engagement, ofreciendo herramientas a los estudiantes para que así logren un mejor desarrollo personal siendo perseverantes en su persecución de sus metas y brindándoles soporte en sus recursos para hacer frente a sus actividades diarias.

Otro factor a tener en cuenta es la resiliencia: Es la capacidad que tiene el ser humano para afrontar circunstancias complicadas, reconociendo su potencial de superación y aprendiendo de aquellas situaciones que ocasionan frustración y oposición, de forma positiva, transformando cada momento arduo en una situación de desarrollo (Organización Panoamericana [OPS], s.f). En

otras palabras, la persona aprende del proceso de hacer frente a situaciones difíciles, lo cual potencia su resolución de problemas.

Y más aún, en el campo de la educación, es fundamental que los docentes lleguen a adaptarse a las dificultades en el proceso educativo. Para lo cual, Marquina y Ortiz (2021) argumentan la potenciación de capacidades como la empatía, autoconocimiento, responsabilidad, autonomía, pensamiento crítico, siendo factores que influyen en el desempeño laboral.

Es decir que la resiliencia no se trata solo de un proceso de adaptación ante cualquier adversidad, sino también de desarrollar nuevas capacidades y extenderlas para crear nuevas oportunidades, también permite que se fortalezcan, que surja el deseo de superar los obstáculos, que adquieran nuevas estrategias y habilidades para poder superar de forma óptima los desafíos.

En el ámbito internacional, el ejecutivo especialista en Gestión del Cambio, Comunicaciones, Cultura, Liderazgo, RRLL y otros sectores del Capital Humano, Ulsen (2020) argumenta que los países con mayor porcentaje de trabajadores con niveles altos de engagement son Estados Unidos y Canadá con un 34% ubicándolos en un primer lugar, en cuanto al segundo puesto le corresponde a América Latina y Caribe con un 24% y en un tercer lugar Europa obteniendo un 23%. Además, dicho estudio enfatiza la importancia de incentivar el Engagement en el ambiente laboral, ya que es un pilar fundamental para poder alcanzar el éxito, debido se evitan los despidos constantes, renuncias, reclamos, insatisfacciones de los empleados, clientes y empresas, generando un aumentando notorio en el desarrollo y crecimiento de la autorrealización tanto personal como empresarial.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del 2021, se halló que el 25, 2% de trabajadores se centra demasiado en su trabajo, llegando a laborar 48 semanales sin tener cuidado en su salud, lo que ha generado enfermedades respiratorias y cardiacas, incluso en algunos casos el propio fallecimiento. Las muertes por las causas anteriormente mencionadas

equivalen un 745 000 (Organización Mundial de Salud [OMS] y Organización Internacional del Trabajo [OIT] s.f ,como se citó en Lira, 17 de mayo de 2021).

En el enfoque nacional, el diario Gestión (21 de noviembre de 2015) menciona en la investigación de Tendencias del Capital Humano, en el Perú, el 87% de los jefes de las empresas creen que la escasez de disposición de los trabajadores es el principal conflicto que afrontan las organizaciones. De igual manera, el 12% de los empleados asegura haber determinado un programa para el refuerzo instructivo de corporación, únicamente el 7% muestra el grado estimado de superación de satisfacción, al estimar sus indicadores en base al engagement laboral. Por ese motivo es que hoy en día, las organizaciones deben considerar y ejecutar nuevas formas de gestión para el personal.

En cuanto a la variable resiliencia, en el rubro internacional, el Instituto de investigación ADP (2021) menciona que la resiliencia se genera por el compromiso laboral según estudios realizados desde el año 2018 hasta el 2021 en Argentina, teniendo como resultado que el 15% de empleados se encuentra comprometido con su puesto laboral y el 13% de ellos son resilientes. Así mismo, se destaca que los empleados con mayor capacidad de resolución de problemas se localizan en los siguientes países: India con un 32%, seguido de Arabia Saudita con un 26%, continuando con Árabes Unidos que le corresponde un 24% y finalmente Taiwán, Suecia, Corea del sur con 8% en cada país.

En el ámbito nacional, Sánchez (2021) realizó una investigación que incluía a la resiliencia como una de sus variables en el campo laboral en Lima metropolitana. El investigador enfatiza que los sujetos con mayores recursos para sobrellevar acontecimientos de cansancio emocional tienen un mejor desenvolvimiento por poseer una adecuada regulación de tensiones. También enfatiza el impacto que brinda la satisfacción laboral como mecanismo de reacción ante momentos desafiantes, lo cual se evidencia en la adaptación.

Según la literatura, de manera local, en Piura existe poco abordaje de investigaciones correlacionales de este tema. Es por eso que luego de

conocer a la población de estudio, los cuales son docentes universitarios hemos notado sus comportamientos en la virtualidad y presencialidad, tras el confinamiento del COVID-19. Evidenciando que a raíz de esta situación se han presentado nuevos desafíos en las diferentes áreas de su vida, remarcando el área laboral, donde la salud mental es un pilar fundamental. Observando el cambio veloz, llegando a presenciar en ellos cansancio emocional, dolencias musculares, irritabilidad, alteración de la rutina de sueño, aumento o disminuyendo su peso, como principales indicios de tensión. Así mismo, en el año 2022, han seguido los casos de contagio del COVID-19, el aumento de enfermedades, los despedidos por el impacto económico de nuestra realidad, lo cual podría afectar notablemente en el deterioro de su productividad, organización y desempeño laboral, impactando notoriamente en el desenvolvimiento de la empresa al perder personal de calidad.

Frente a ello este estudio tiene como finalidad identificar la relación entre las dos variables que son engagement y resiliencia con el propósito de entender cómo actúan distintos docentes de una Universidad Privada de Piura en el año 2022, con una intención de complementar conocimientos de anteriores estudios que describen características similares en la población, además establecer recomendaciones de línea de acción que sirvan para indagar nuevos enfoques de utilidad de acuerdo a las necesidades de la realidad y así plantear propuestas de solución.

1.1.2. Formulación del problema

- ¿Cuál es la relación entre engagement y la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022?

1.1.3. Justificación del estudio

Dicho estudio fue conveniente, debido a que permitió conocer el grado del engagement y la resiliencia en docentes de una Universidad Privada de Piura, lo cual es de suma importancia contar con personal de calidad que se sienta satisfecho con su labor para incentivar el progreso del avance académico en los estudiantes. Por lo cual, esta investigación se basó en

conocer la relación de estas dos variables, siendo pilares que todo docente necesita para alcanzar el éxito.

Así mismo, servirá para ampliar conocimientos teóricos en la psicología organizacional, siendo una gran contribución por la escasez de información de esta rama y variables, también que los resultados de esta investigación podrían complementar otros estudios con similares características de acuerdo a la población en un contexto diferente, enfatizando la Post Pandemia del COVID-19.

Por otra parte, la investigación actual se demuestra de manera práctica, porque los resultados obtenidos podrán servir como una serie de pautas de acción para la elaboración de difusión de actividades psicológicas que ayudan a promover hábitos y prevenir riesgos, del mismo modo sirve como intervención en las empresas para ser como un soporte en la funcionalidad.

Finalmente, es una investigación que presenta relevancia social y favorece de forma directa a la organización y docentes, porque ayudará a que se tome en cuenta este tema en el entorno laboral incentivando el incremento del bienestar psicológico en los trabajadores, y por ende obtengan beneficios la organización, que favorezcan a obtener mayor cantidad de clientes satisfechos.

1.1.4. Limitaciones

- Los resultados de la actual investigación se limitan a un sector social específico.
- La investigación se basa en el modelo de demandas y recursos laborales de engagement de Schaufeli y Bakker (2006) y la teoría del rasgo de la personalidad de Wagnild Young (2009), lo cual limita la comparación de otras teorías en los resultados de la investigación.
- Pocos estudios de las variables acerca de la investigación en la región Piura.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el engagement y la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de engagement en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.
- Identificar el nivel de resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana una Universidad Privada de Piura, 2022.
- Determinar la relación entre la dimensión vigor de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.
- Determinar la relación entre la dimensión dedicación de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.
- Determinar la relación entre la dimensión absorción de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.

1.3. HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis General

- Existe relación significativa entre el engagement y la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.

1.3.2. Hipótesis Específicas

H1: Existen niveles altos de engagement en docentes de la facultad de derecho y medicina de una Universidad Privada de Piura, 2022.

H2: Existen niveles altos de resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.

H3: Existe relación significativa entre la dimensión vigor de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.

H4: Existe relación significativa entre la dimensión dedicación de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.

H5: Existe relación significativa entre la dimensión absorción de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.

1.4. VARIABLES E INDICADORES

1.4.1. Variable 1: engagement que se medirá con escala Engagement UWES 15.

Dimensión:

- Vigor: se representa por la fuerza motivacional constante para ejercer una actividad laboral manteniendo una actitud positiva, teniendo como indicadores la energía, voluntad y resiliencia mental (Bakker et al., 2001 cómo se citó en Valdez y Ron, 2011).
- Dedicación: se caracteriza por la disposición de realizar actividades laborales, mediante el reconocimiento propio de ejercer un rol importante que genera bienestar psicológico e incrementa la competitividad, compuesta por los indicadores de entusiasmo, inspiración y orgullo (Bakker et al., 2001 como se citó en Valdez y Ron, 2011).
- Absorción: se evidencia por un estado de atención sostenida en la tarea, lo cual beneficia el incremento de la productividad, posee indicadores como entusiasmo, inspiración y orgullo (Bakker et al., 2001 como se citó en Valdez y Ron, 2011).

Escala de Medición: Likert.

1.4.2. Variable 2: resiliencia que se medirá con la escala RS-14.

Factores:

- Competencia personal: se caracteriza por la autovaloración positiva que incrementa la toma de decisiones, autonomía para desempeñar alguna función de manera creativa, compuesta por autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia (Wagnild y Young, 1993 como se citó en Cruz, 2019).
- Aceptación de uno mismo y de la vida: se representa por la adaptación que la persona tiene ante el cambio de una determinada situación, reforzando sus capacidades de competencia como la flexibilidad que permite obtener un balance consigo mismo y con su propia vida, a través de los indicadores como aceptación, autoestima, fuerza de voluntad que tiene la persona de sí mismo (Wagnild y Young, 1993 como se citó en Cruz, 2019).

Escala de medición: Likert.

1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN

1.5.1. Tipo de investigación

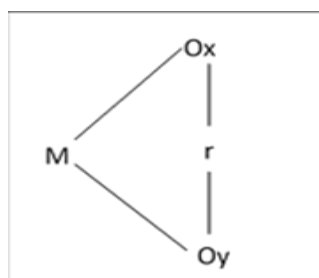
Es básica, porque posee un marco teórico que ha permitido el aumento de conocimientos de las variables (Sánchez et al., 2018 como se citó en Vara, 2021). En otras palabras, este estudio tuvo la intención de buscar fines teóricos basándose en la preocupación de un problema actual, que es el engagement y resiliencia, los cuales son dos pilares fundamentales para el progreso de toda empresa, enfatizando las repercusiones de la Post Pandemia por el coronavirus COVID-19 en la salud mental y el sector laboral, con la intención de enriquecer investigaciones anteriores, en un nuevo escenario de nuestra realidad, teniendo en cuenta la población de docentes universitarios.

1.5.2. Diseño de investigación

Es descriptiva-correlacional, en vista a que se quiere conocer si existe relación entre dos variables, significando que una depende de otra para

aumentar o disminuir el nivel de asociación (Mejía et al., 2018). En otros términos, esta investigación buscó determinar si existe la relación entre el engagement y la resiliencia, así mismo, conocer su grado de relación, describiendo los resultados encontrados en la población de estudio, docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura.

Se asumirá el posterior esquema:



Dónde:

M: muestra del grupo en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022-20.

Ox: medición del engagement en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022-20.

Oy: medición de resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022-20.

r: índice de relación existente entre las variables.

1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

1.6.1. Población

De acuerdo a Condori (2020) define población como un conjunto de elementos con características comunes pertenecientes al medio donde se realiza la investigación. Por lo cual, la población total está integrada por 182 docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura.

A continuación, se detalla:

Tabla 1

Docentes	F	%
Facultad de medicina humana	149	56.65%
Facultad de derecho y ciencias políticas	33	12.55%
Total	182	100%

Fuente: Oficina de Gestión Académica - Piura, 2022-20.

1.6.2. Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018) fundamentan que la muestra es un subgrupo estimado como una pieza característica de la población. Este estudio se conformó por 109 docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura acorde a la fórmula.

Criterios de inclusión:

- Docentes que estuvieron presentes en el año 2022-20 de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura.

Criterios de exclusión:

- Docentes que no estuvieron presentes en el día de la evaluación en el año 2022-20 de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura.
- Docentes que hayan enviado sus respuestas de los instrumentos aplicados con fecha posterior al periodo de recojo de datos del año 2022-20 de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura.

1.6.3 Muestreo

El muestreo es de tipo no probabilístico por conveniencia es un procedimiento que solo incluye a la población que tienen algunos criterios prácticos, como la disponibilidad y facilidad de acceso, o, la intención de las personas para participar en la investigación. Es decir, la muestra se seleccionó de acuerdo a la conveniencia de las investigadoras entre los que tienen mayor disponibilidad y más facilidad de acceso en un intervalo de tiempo dado. (Martínez et al., 2017 como se citó en Cárdenas et al., 2022).

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.7.1. Técnica

La técnica empleada fue la evaluación psicométrica pues se requiere de la aplicación de instrumentos para la medición psicológica, esta le permite al profesional cuantificar características humanas de manera objetiva (Mejía et al., 2018). Por lo cual, en esta investigación se buscó determinar la relación entre el engagement y la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina de una Universidad Privada de Piura, 2022, mediante el llenado de respuestas de la población de estudio de manera física y virtual.

1.7.2. Instrumentos

Escalas

Escala de Engagement UWES 15

Se empleó la Escala Utrecht de Engagement UWES 15, elaborada por Schaufeli y Bakker en el año 2006. El instrumento proviene de Holanda y fue adaptado en Piura por María Daniela Quimí Suárez en el 2021. Está dirigido a personal de salud, y se administra de manera personal y grupal, teniendo un tiempo de duración de 25 minutos aproximadamente.

Consta de 15 ítems, con una escala de likert de 5 opciones, donde cada puntaje representa una frecuencia, 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = Algunas veces, 4 = Regularmente y 5 = Siempre, está constituido por 3 dimensiones. La primera dimensión es vigor representa los 5 primeros ítems que se

caracterizan por indicadores de energía, voluntad y resiliencia mental. La segunda dimensión es la dedicación que representa del 6 al 10 de ítems y se refleja en el entusiasmo, inspiración y orgullo. Y la tercera dimensión de absorción permite medir los niveles de entrega de involucración de ritmo y actividad laboral, la cual también se mide por los indicadores de entusiasmo, inspiración y orgullo. En cuanto la puntuación general, se realiza sumando el total de la puntuación de los 15 ítems, y se busca el puntaje que arroja en los baremos, de acuerdo a esto se relaciona con el percentil para clasificar entre muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto.

Validez

Quími (2021), obtuvo validez en Piura de contenido por medio del criterio de juicio de expertos, siendo un total de cinco expertos con trayectoria en la docencia universitaria, quienes aportaron designando un valor.

Obteniendo un coeficiente de correlación ítem test desde .271 a .809, valores mayores a .20, lo cual significa que son aceptables.

Confiabilidad

En base al Alpha de Cronbach realizada por Quími (2021) obtuvo valores que van desde .825 en la primera dimensión a .914 en la dimensión global, que significan alta fiabilidad. Siendo un estudio de Piura.

Escala RS-14

Se empleó la escala de resiliencia 14 ítems (RE 14), creada por Wagnild y Young (2009). Este instrumento proviene de Estados Unidos y fue adaptado en Piura por María Daniela Quimí Suárez en el 2021. Está dirigido a personal de salud, se administra de manera individual y colectiva en un tiempo de duración de 25 minutos aproximadamente

Tiene 14 ítems, con una escala de Likert de 7 opciones, donde 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = Muy en desacuerdo, 3 = En desacuerdo, 4 = Ni de acuerdo ni desacuerdo, 5 = De acuerdo, 6 = Muy de acuerdo, 7= Totalmente de acuerdo, está constituido por 2 dimensiones. La primera

dimensión es competencia personal representa los 11 primeros ítems compuesta por autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia. La segunda dimensión es la confianza en sí mismo y la vida que se representa en los 3 ítems últimos, posee los indicadores como aceptación, autoestima y fuerza de voluntad que tiene la persona de sí mismo. En cuanto la puntuación general, se realiza sumando el total de la puntuación de los 14 ítems, y se busca el puntaje que arroja en los baremos, de acuerdo a esto se relaciona con el percentil para clasificar, bajo, inferior al promedio, promedio, superior al promedio y alto.

Validez

Quími (2021), obtuvo validez de contenido del instrumento por medio del criterio de juicio de expertos, siendo un total de cinco especialistas que han pertenecido en la docencia universitaria, quienes aportaron designando un valor.

Obteniendo un coeficiente de correlación ítem test desde .516 a .925, valores mayores a .20, esto quiere decir que muestra valores correctos en correlación ítem test.

Confiabilidad

En base al Alpha de Cronbach realizada por Quími (2021) obtuvo valores que van a partir de .961 en la primera dimensión a .964 en la dimensión global, valores que significan alta fiabilidad.

1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se envió un correo electrónico a la Plataforma de la Universidad de Piura, con el motivo de contar con la autorización respectiva para aplicar dos instrumentos, así mismo se adjuntó la carta de presentación, la tesis y los dos cuestionarios. Este mensaje fue remitido a la Oficina de Gestión Académica. Luego, de haber obtenido la aprobación de dicho estudio, se coordinó con el profesional encargado para estimar una reunión con la finalidad de explicar metodología de instrumentos e investigación. Después de tener el permiso solicitado, se enviaron correos electrónicos a la facultad derecho y medicina

humana para obtener su permiso correspondiente y proceder a la recolección de datos. Al terminar de recoger los datos de la población de estudio de forma presencial y virtual. Se ha realizado el relleno de respuestas en Microsoft Excel, esto solo para las aplicaciones de la primera modalidad, en cambio para las aplicaciones de la segunda modalidad se almacenaron de forma automática.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

En primera instancia, se colocó los resultados en un Excel y se empleó el programa SPSS para la parte estadística en distribución de porcentajes con su frecuencia en tablas, tomando como referencia APA. Cabe recalcar que se empleó el estadístico de Kolmogorov – Smirnov, teniendo más de 51 datos en la muestra. Finalmente, se continuó con los procedimientos respectivos, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, al obtener datos no normales.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

Pérez (2017) efectuó un estudio de “Engagement y Autoeficacia, Optimismo y Situación Laboral en docentes de educación básica”. El motivo de esta investigación es calcular el nivel de optimismo, engagement, autoeficacia y satisfacción laboral en docentes de un centro de Primaria de la Región de Murcia de España. Siendo un tipo de estudio básico, con diseño no experimental, tipo correlacional, con una muestra de 30 docentes del nivel primario. Los instrumentos fueron análisis sociodemográfico, prueba de orientación de vida (LOT, Scheier y Carver, 1985), Escala de Engagement UWES-15 de Schaufeli y Bakker, subescala de Maslach-Burnout (MBI-GS, Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996) y cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1998). Llegando el resultado que se relacionan entre sí las variables. Concluyendo que el bienestar del trabajador influye en el engagement. Este antecedente es importante, debido a que ayuda a comprender que es de suma importancia la comodidad del trabajador para que sea comprometido y resiliente.

De Vera (2017) realizaron un estudio denominado “Evaluación del Burnout y factores de Resiliencia - Engagement en docentes”. El objetivo de esta investigación fue medir e interpretar la vivencia del burnout y el nivel de resiliencia de una muestra de docentes de la provincia de Huesca (España), y establecer posibles relaciones entre ambas percepciones. Siendo el diseño de estudio transversal, de tipo descriptivo, correlacional. Poseen una muestra constituida por 167 profesores/as que imparten la docencia en Institutos de Educación Secundaria. Los instrumentos de análisis sociodemográfico fueron la adaptación al castellano del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBIGS) y el Cuestionario de Evaluación de Resiliencia de Serrano Martínez-Universidad de Zaragoza (2010). Teniendo como resultado que la ausencia de involucración de los colaboradores incrementa los niveles de burnout. Concluyendo que la resiliencia puede disminuir ante esta variable. Esto es importante, ya que se puede comprender que es esencial la participación de los docentes en la institución para que demuestren su compromiso y resiliencia,

lo cual sirve en esta investigación para fomentar la práctica del involucramiento en el entorno laboral.

2.1.2. A nivel Nacional

Adrianzen, Gil y Principe (2021), realizaron una investigación denominada "Relación entre el Engagement y el Apoyo Social, Resiliencia y Autoeficacia Computacional en Docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana". El objetivo fue determinar la relación entre el recurso laboral de apoyo social y los recursos personales de resiliencia y autoeficacia computacional con el grado de engagement en docentes. La investigación fue de tipo cuantitativo, transversal y no experimental. La población se conformó por 412 docentes. Los instrumentos utilizados fueron la escala Brief Resiliencia Scale (BRS) para la Resiliencia y la escala del Inventario de Autoeficacia Computacional (IAC), la escala de House y Wells para el Apoyo Social y la escala de UWEST para el engagement, y a partir de los resultados obtenidos en el análisis estadístico se verificó que existe una correlación positiva entre el apoyo emocional, resiliencia y autoeficacia computacional y el grado de engagement. Concluyendo que la resiliencia se llega a relacionar con el engagement. Aporta este antecedente a nuestro estudio para tener en cuenta en las recomendaciones, ya que las facilidades que brinda la organización al colaborador generan el incremento del engagement y resiliencia.

Ugarte (2021), realizó una tesis titulada "Resiliencia, compromiso organizacional y ansiedad social en docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021". El objetivo fue determinar la incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional en la ansiedad social de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. Fue transaccional, diseño no experimental. La población se conformó por 103 docentes. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Ansiedad Social para adultos (CASO – A 30), la Escala de Resiliencia de Connor & Davidson y la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados fueron un chi cuadrado de 36,620 con un valor sig de 0,000. Concluyendo que la resiliencia y el compromiso organizacional influyen en sí e impactan en la variable ansiedad.

Lo cual, aporta al estudio por la importancia del elemento de autoestima y autoconfianza para poder lograr un buen desempeño laboral reflejándose el compromiso y la resiliencia.

Trinidad (2020) realizó un estudio titulado “Resiliencia y Compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la red 13 - Ugel 6, Ate 2020””. El objetivo fue establecer la influencia de la resiliencia en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020. El tipo de investigación fue explicativo, diseño no experimental. El cual, tuvo una muestra de 97 docentes. Se utilizaron los siguientes instrumentos: Escala de Resiliencia Docente (ER-D) de los autores Wagnild y Young y Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Se concluyó que la resiliencia influye en el compromiso laboral de docentes durante la pandemia por Covid-19 en la unidad de gestión educativa local 06, Vitarte 2020 (sig.=0.00) obteniendo un 75%, es decir que a mayor resiliencia se incrementa el compromiso. Es de suma relevancia este antecedente, debido a que el estudio de las variables es en otro tipo de contexto, siendo en la pandemia del COVID-19, en el cual se ha investigado el tipo de afrontamiento ante una situación inesperada que ocasiono cambios en los diferentes ámbitos de vida, llegando a ser indispensable poder estudiar dichas variables después de la Post Pandemia para poder comprender a mayor profundidad el compromiso y la resiliencia y poder brindar recomendaciones en base a los resultados obtenidos.

Acle, García, Hidalgo y Tovalín (2019) realizaron una investigación titulada “Burnout, Resiliencia y Compromiso Laboral en maestros en educación especial”. El motivo del estudio fue analizar la relación que presentan las características del síndrome de burnout con las de resiliencia, compromiso laboral y autoeficacia en maestros de educación especial. El tipo fue transversal de diseño no experimental. La muestra fue de 80 docentes que atendían a estudiantes con discapacidades severas. Los instrumentos empleados fueron: La Escala de Maslach Burnout Inventory, Encuesta de Bienestar y Trabajo de Schaufeli y Bakker, Escala de Comportamientos Resilientes para Profesores de los autores del mismo estudio y Escala de

Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer. En conclusión, el grupo de docentes con altos niveles de desempeño mantienen niveles altos de resiliencia y compromiso, en cambio el segundo grupo tiene niveles bajos de desempeño como niveles bajos de resiliencia y compromiso, es decir que a menor desgaste mayor resiliencia como compromiso. Sumando este antecedente a nuestra investigación al nombrar un componente esencial para el progreso la resiliencia y el compromiso, el cual es la autoeficacia que impulsa estas variables al tener el individuo una actitud positiva que le permite confiar en su propio potencial.

2.1.3. A nivel Regional y local

Bardales (2019), efectuó una investigación titulada Resiliencia y Engagement en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande, Piura, con el objetivo de determinar la relación entre sus variables. Su diseño es no experimental, tipo correlacional, transversal con una muestra de 107 docentes. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) y el Cuestionario de Engagement de Hallberg, E. y Schaufeli, W. (1999). Los resultados indicaron que no existe relación significativa con una gamma de (0.216) y (0.135), es decir que no se asocian las variables en dicha población. Este antecedente sirve para poder comparar y analizar si existe relación entre las variables de nuestra investigación en un diferente grupo poblacional al tener diferentes características.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Engagement

2.2.1.1. Definición

Robbins (2004, como se citó en Loza, 2019) indica que es un sentimiento de identificación con la empresa que posee el personal y de igual manera, la institución percibe la misma estima. La cual, permite alcanzar logros, mediante la involucración constante de ambas partes para mejorar el desempeño laboral.

Así mismo, Meyer y Allen (1991, como se citó en Torres, 2021) indican que el engagement se relaciona con el sentimiento permanente y consistente de colaboración e inculcación del sujeto en la empresa por una unión estratégica que permiten que continúen un periodo juntos para obtener bienes físicos y emocionales en común.

En otras palabras, es la fuerza e impulso de lazos armoniosos dentro del lugar de trabajo, que permiten un mayor enfoque de gestión y hace que el individuo afronte la carga emocional, monotonía del trabajo, situaciones inesperadas, entre otros acontecimientos, debido a que poseen metas en común.

2.2.1.2. Teorías/modelos del Engagement

2.2.1.2.1. Teoría del vínculo afectivo Buchanan

Buchanan y Porter (1974, como se citó en Torres, 2021) comenta que esta teoría se basa en el lazo de unión que establece la empresa con el trabajador para que logre decidir que le conviene emocionalmente y así decidir si permanece en el mismo lugar. Por lo cual, Buchanan (1974, como se citó en Blanes, 2018) explica que los individuos deben comprometerse con el futuro de la empresa a fin de querer establecer un acuerdo mutuo por un tiempo determinado, incluyendo el reconocimiento que le den para considerar respetar el pacto o anularlo y buscar otras opciones.

Es decir, que el empleado busca sentir su bienestar primordialmente. Esto se ve reflejado en el trato del cargo superior, la autonomía, la carga mental, la cantidad de actividades y disposición de tiempo, entre otros factores, pero sobre todo de los valores que la organización pone en práctica.

2.2.1.2.2. Teoría de la perspectiva de atribución Reichers

En cuanto, Reichers (1985, como se citó en Torres, 2021) describe que el empleado manifiesta su deber de cumplir por la formación de cualidades positivas desde su crianza que son semejantes a lo que se

espera conseguir en su trabajo. Siendo, un componente de fidelidad y moral.

Por otra parte, resalta que el trabajador realiza sus funciones porque siente que aporta en un bien común, lo cual le genera placer y bienestar psicológico de poder apoyar y deseando rendir con mayor potencial.

Entonces, un punto a tener en cuenta es la elección adecuada de personal que cuente con competencias organizacionales que ayuden a fomentar la ética profesional, que va de la mano con el seguimiento de la perspectiva de ejecutar un adecuado rol.

2.2.1.2.3. Modelo tridimensional de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1991, como se citó en Guerrero, 2019) fundamentan que el trabajador posee un impulso innato como motivacional que se desarrolla de acuerdo a tres componentes: afectivo, continuidad y normativa. Estos, fomentan puntos de partida para el desarrollo de áreas de la vida del colaborador como ser humano y trabajador, con el propósito de incrementar competencias que ayuden a la funcionalidad de tareas como bienestar psicológico, permitiendo una mayor disposición de emprender actividades de manera energética por la asociación de un lazo individual y profesional, permitiendo una mayor duración de integración por parte del personal del entorno laboral.

Por otro parte, Ruiz (2013) menciona que esta teoría hace referencia a la conexión individual e identificación con la empresa, en base a las relaciones que fomentan el clima laboral, así mismo el motivo de permanecer en el ámbito laboral de acuerdo a las metas y accesos que puedan obtener el personal de trabajo de forma enriquecedora.

En resumen, esta teoría se basa en la unión de los tres componentes para alcanzar un balance entre la energía vital que posee el profesional para desempeñarse en su entorno laboral manteniendo una buena salud y estabilidad que le genera su crecimiento como individuo.

2.2.1.2.3.1. El componente afectivo

De acuerdo al modelo de Meyer y Allen (1991, como se citó en Guerrero, 2019) es argumentado por el reconocimiento que el colaborador le asigna a la empresa, teniendo en cuenta la percepción de sus sentimientos, pensamientos, significado de aportación, integración de formar parte en un espacio laboral, en el cual se sienta el placer de poder rendir y obtener un salario emocional y económico. En otras palabras, este componente abarca las sensaciones de bienestar experimentadas tanto positivas como negativas que tiene el trabajador hacia la empresa, lo que acontece en el compromiso con la organización.

Además, Álvarez (2008) menciona que mientras se evidencia este componente en mayor nivel, el colaborador asumirá un rol de eficiencia al estar dispuesto a representar a la empresa, mostrando una actitud de atención al cliente, lo cual favorece al rendimiento de las ganancias.

Por otro lado, Aguilera et al. (2020) argumenta que este componente afectivo produce el incremento de positivismo, sentimiento de plenitud en el área personal y laboral, competitividad, armonía de relaciones de trabajo y mayor rol de responsabilidad. Así pues, Guerrero (2019) comenta que permite que el empleado tenga la facilidad de adaptación y firmeza al momento de tomar decisiones.

Es decir, este elemento se relaciona con los lazos emocionales que los trabajadores crean con la empresa, las cuales surgen en el transcurso del cumplimiento de sus necesidades en cuanto al valor que le asignan a la empresa. Además, es importante los valores que la empresa brinda a los empleados con la finalidad que se sientan parte del entorno laboral y que es importante para que pueda desempeñar su trabajo lo mejor posible. Todo ello produce que los colaboradores gocen de estabilidad en la compañía.

2.2.1.2.3.2. El componente de continuidad o normativo

Cabrera y Urbiola (2012, cómo se citó en Gabini, s.f.) enfatizan que, en este componente el empleado reflexiona acerca del cambiar de trabajo o en el caso es expulsado, tomando como referencia los riesgos personales que podría asumir. Del mismo modo, Omar y Ortega (2008, cómo se citó en Gabini, s.f.) revelan que el empleado piensa acerca de las consecuencias de su decisión en la influencia de las demás áreas de su vida.

De este modo, el empleado presenta una conexión con la empresa, debido al tiempo que le ha brindado. Por esto, evalúa su situación, de acuerdo a eso estima si continuar o retirarse y buscar nuevas oportunidades, sin dejar de lado, el pensamiento crítico de las pérdidas y/o beneficios.

Por otra parte, Hurtado (2017) refiere que la continuidad genera que los líderes destacan la buena función de las responsabilidades ejercidas en el cargo, el impulso del incentivo por un motivo personal de sustentación económica, el deseo de otros objetivos que no se relacionan con su ambiente laboral.

2.2.1.2.3.3. Componente normativo

Wiener (1982, como se citó en Hurtado, 2017) fundamenta que se considera la obligación percibida por el empleado de seguir con su trabajo por un tema de respeto y admiración. Incluso, Meyer y Allen (1991, cómo se citó en Guizado, 2018) refieren que es mutuo el aprecio. Por lo cual, la organización busca la manera de invertir en el talento humano reforzando competencias laborales, utilizando reforzadores positivos. También, Hurtado (2017) relaciona este componente con la autorrealización y el cumplimiento de los requisitos de la empresa.

En resumen, es el compromiso de lealtad que se construye con la organización. Así mismo permitirle al educador que se siente cómodo en su campo laboral, lo cual hace que permanezca el mayor tiempo

posible y muestre su potencial, y por ende la empresa reconozca su valor.

2.2.1.3. Impacto

De acuerdo a Tasayco (2017, como se citó en Torres, 2021) explica que el impacto que induce en la empresa es que principalmente disminuye la falta o ausencia de empleados, permitiendo la disposición de colaboración, además se refleja en llegada asignada al trabajo y la energía. También, Ángeles (2018, como se citó en Torres, 2021) refiere que existe una relación con indicadores de causalidad y consecuencias, como la predisposición de mostrar parte del entorno, llegando a obtener una mayor adaptación.

Finalmente, Mesa (2017) enfatiza ventajas del impacto del engagement, ya que el empleado poseerá mayor enfoque para producir trabajo eficiente, y así los clientes tendrán un buen servicio, lo que ayuda a la identificación del lugar, producto, en otras palabras, empresa. Y por ende un mejoramiento de su salud, reforzando sus recursos y disminuyendo riesgos laborales.

En conclusión, es muy importante el impacto del engagement, ya que, si bien repercute en el clima y satisfacción laboral, el factor fundamental son los cambios a nivel individual, originando en los trabajadores posean mayor seguridad, motivación, aumento del nivel de compromiso, confianza en sí mismos, optimismo y estabilidad emocional, que a su vez brindará beneficios de salud. Siendo esta una gran ventaja para el docente, universidad y estudiantes. Incluso, por un tema de que el mundo está cambiando, teniendo mayores desafíos que enfrentar.

2.2.1.2.4. Teoría de demandas y recursos laborales de Schaufeli y Bakker

Tomando como referencia a Schaufeli y Bakker (2005, como se citó en Calvo et al., 2021). Esta teoría se basa en que el colaborador dentro y fuera del entorno laboral percibe exigencias de forma diaria, lo cual se le denomina demandas. Aquellas se clasifican como amenazantes o retadoras.

En cuanto a la primera clasificación corresponde a las demandas de alto nivel de tensión para el individuo y bajo nivel de afrontamiento, llegando a sentir agotamiento mental y físico constante, produciendo un deterioro en su bienestar. En cambio, en la segunda clasificación, la persona mantiene una visión positiva acerca de los retos, presentando cansancio, sin embargo, existe un nivel alto de afrontamiento, debido a una actitud de desafío. Cabe recalcar que para considerar una demanda como amenazante o retadora depende de los recursos laborales como personales, el clima laboral y el apoyo de la empresa.

Con respecto a los recursos laborales son las capacidades que el colaborador posee como la agilidad del pensamiento racional, resolución de problemas, así mismo influye el apoyo de los compañeros de trabajo para ejercer una tarea y la percepción de crecimiento que le brinda la empresa para escalar a otros puestos como salarios.

Finalmente, los recursos personales son la autoconfianza de sus capacidades para llevar a cabo una actividad laboral, la actitud del logro de objetivos en común con la empresa y sobre todo la práctica de la inteligencia emocional. (Schaufeli y Bakker, 2005 como se citó en Calvo et al., 2021).

En conclusión, la teoría de las demandas y recursos laborales abarca como el trabajador se desenvuelve en el entorno laboral en cuanto sus funciones utilizando estrategias de afrontamiento, así mismo, influye de forma positiva y directa el apoyo que perciba dentro de la organización, lo cual generará que incremente su compromiso laboral al sentirse respaldado.

2.2.2. Resiliencia

2.2.2.1. Definición

Tomando como referencia a SAP Concur (2022), empresa estadounidense de viajes menciona que la resiliencia es el recurso que posee el ser humano con la finalidad de salir adelante y demostrar su potencial, brindando un buen servicio, en el cual destaca su inteligencia para

plantear nuevos enfoques en situaciones nuevas y/o riesgosas, convirtiéndolas en aprendizaje enriquecedor un nuevo reto.

Por lo cual, García y Domínguez (2013, como se citó en Cruz, 2019) comentan que ser resiliente se basa en tener ciertas conductas que ayudan a formar esta capacidad, como la forma de poder adaptarse, incluyendo componentes internos y externos que permiten el desarrollo de esta competencia que sirve para asumir retos nuevos.

Mejor dicho, la resiliencia es la fuerza de la persona para asumir un problema arduo y hacerse más fuerte tras esa situación. Ya que, la persona ha incrementado su desenvolvimiento ante situaciones de presión obteniendo una conducta crítica, racional que le permite un mejor desempeño según lo que espera la empresa, y por ende adquiere un equilibrio emocional que favorece en sus otras áreas de vida.

2.2.2.2. Modelos / Teorías acerca de la Resiliencia

2.2.2.2.1. Modelo ecológico - transaccional de la resiliencia de Bronfenbrenner

Se desprende después de la primera formación que tuvieron los científicos, en la cual, el contexto en donde se relaciona la persona es sustancial en el progreso de la resiliencia, ya que la persona se encuentra sumergido en una conexión establecida por distintos niveles que se relacionan entre sí, como, por ejemplo: en el área personal, familiar, sociocultural enlazado socialmente a los valores (Infante, 2002, como se citó en Cruz, 2019).

Debido a que el colaborador se relaciona en su ambiente de trabajo, provocando un mejor desenvolvimiento de su personalidad obteniendo beneficios mutuos, y llegando a obtener un ambiente lleno de producción laboral, donde el empleado admira al líder y busca llegar a tener la misma importancia dentro de la empresa, esforzándose por sus funciones. (Bronfenbrenner 1979, como se citó en Espinoza y Matamala, 2012).

Otra manera más específica, Rodríguez (2009, como se citó en Cruz, 2019) indica que existe el nivel individual, distinguido como un

microsistema en el cual se enfatiza las habilidades intelectuales, emocionales y sociales que permiten que se desarrolle de manera positiva al individuo en medio del conflicto, en segundo nivel existe el macrosistema que comprende el vínculo individual y del entorno social, enfatizando la excelencia de educación, y por último en el tercer nivel se encuentra el ecosistema, en el cual se toma en cuenta los agentes externos que inciden en la salud que promueven la inculcación de la resiliencia.

Por último, cabe recalcar que, con respecto al modelo ecológico, el progreso del ser humano deduce la progresiva acomodación mutua entre las personas activas, en crecimiento, y las propiedades que se encuentran en constante cambio del contexto en el que vive, en otras palabras, el modelo ecológico viene a ser un antecedente que no puede ser evitado en el desarrollo de un instrumento conceptual desde una perspectiva psicológica.

2.2.2.2.2. Modelo Enfoque de riesgo y enfoque de resiliencia

Fue planteado por la Organización Panamericana de la Salud y se basa en la perspectiva de la segunda variable, al ser una relación con el punto de vista de alarma, el cual, enfoca a la afección, teniendo en cuenta rasgos que pueden provocar daño en la parte biológica y en la socialización. Por eso, es necesario que se incline por medidas ante estos hechos (Munist et al., 1998, como se citó en Cruz, 2019).

Por lo tanto, se comprende que no es únicamente connatural ni propia del ambiente, por lo cual no es permanente, en otras palabras, un individuo no es resiliente de manera estable, sino que depende de la situación en la que se halla. Es así que este modelo se refiere a la resiliencia como un desarrollo activo que se desarrolla en la relación del ser humano con el contexto (Munist et al., 1998, como se citó en Cruz, 2019).

Esto significa que el trabajador rinde con mayor efectividad si se encuentra en un lugar que se preocupan por su bienestar, brindándole un

espacio sin conflicto, lo cual refuerza la comunicación y relación con los demás, ya que se siente a gusto y espera compensar ese sentimiento.

2.2.2.2.3. Modelo de las verbalizaciones Grotberg

Esta teoría se enfoca en el crecimiento de conductas resilientes, el primer elemento se centra en el “Yo tengo” como una forma de sensibilizar a la persona de todo lo efectivo que lo envuelve y que puede usarlo como una fuente para vencer los problemas. Asimismo, enfatiza el ambiente y los individuos que le ayudan a evolucionar de manera propia, confiar en los seres cercanos, reconocer quienes los ayudan a crecer como persona. El segundo enfoque es “Yo soy”, se centraliza en las buenas características que le autorizan a motivarse y ser amado por el resto de personas. El tercer enfoque “Yo estoy” acentúa el bienestar personal y la competencia de disposición para aceptar el resultado de sus hechos y la firmeza de obtener lo que se plantea. Y por último el enfoque “Yo puedo” el cual se enfoca en la habilidad para resolver conflictos y prevenir el peligro (Grotberg s.f, como se citó en Galindo Gálvez, 2017).

Con esto quiere decir que la persona se centra en el enfoque de sus destrezas, actitudes, conocimientos que hacen que se desenvuelva adecuadamente en el campo laboral, al mismo tiempo beneficia a la formación de su personalidad para enfrentar crisis.

2.2.2.2.4. Teoría del rasgo de la personalidad de Wagnild y Young

Dicha investigación, se fundamenta en la teoría del Rasgo de la Personalidad planteado por Wagnild y Young (1993, cómo se citó en Ramos, 2019). Los autores definen la resiliencia como un rasgo de la personalidad que modera el impacto negativo del estrés y fomenta la adaptación del sujeto. Para ellos la resiliencia implica valentía, vigor y adaptabilidad ante los infortunios de la vida. Estos autores indican que la resiliencia se encuentra constituida por cinco factores:

Perseverancia: Es la constancia de persistir ante cualquier adversidad y edificar una vida perdurando con involucración y practicando la autodisciplina.

Ecuanimidad: Capacidad de conservar un punto de vista balanceado de la vida de la persona y sus experiencias, afrontar los problemas de una forma calmada, moderando la actitud ante los problemas.

Satisfacción Personal: Capacidad de comprender que hay un significado en la vida y vivir por ello.

Confianza en sí mismo: Hace referencia a la capacidad de tener un propósito en la vida, poder creer en uno mismo y en las habilidades que poseemos.

Sentirse bien solo: Capacidad de poder entender que la vida de cada ser humano es única, se logran compartir distintas experiencias, sin embargo, hay otras que se enfrentan de manera individual, el sentirse bien solo da un significado de libertad.

Aquellos componentes fueron estudiados con el tiempo, siendo divididos en dos factores. El primero hace referencia a la competencia personal que determina la autoconfianza, independencia, decisión, ingenio y perseverancia. Todas estas se relacionan con las habilidades que posee el ser humano para poder llevar a cabo una tarea determinada de manera satisfactoria Y el segundo factor es aceptación de uno mismo y de la vida que abarca la flexibilidad, adaptación, balance y perspectiva de la vida, lo cual permite el sujeto se observa y se relaciona en el entorno para superar desafíos. Sánchez-Teruel y Robles-Bello (2015, cómo se citó Sánchez y Ventura, 2022).

2.2.2.2.5. Características de las personas resilientes

Los distintos estudios toman en cuenta los tipos asociadas a los individuos que han enfrentado circunstancias dificultosas siendo resilientes. Normalmente, las personas resilientes tienen niveles altos de habilidades en diversos aspectos de la vitalidad, ya sea en el área

emocional, intelectual, estrategias de resolución de conflictos y fuerzas externas e internas (Trujillo 2018, como se citó en Cruz, 2019).

Así mismo, Wolin y Wolin (1993, como se citó en Uriarte Arciniega, 2005) describen que la resiliencia se evidencia en la formación del individuo en cuanto sus recursos internos y como han podido sobresalir en el entorno externo, ya sea la capacidad de valerse así mismo, tomando posturas de decisión, la interacción con pares y la energía propia de superarse.

Acorde con Becoña (2006, como se citó en Cruz, 2019) comenta que las características de los seres humanos llegan a manifestarse resilientes: Individualmente enfatizan: las destrezas y competencias, alta autoestima, correcta relación con los demás, visión positiva de la vida, autorregulación emocional, en nivel social, manifiestan calidad, esperanzas positivas, relaciones fructíferas con las personas y en el contexto social, localizan áreas para destacar, instauran buenas relaciones con compañías prosociales, finalmente, manejan la calidad del cuidado de la salud.

2.2.2.2.6. Factores asociados a la resiliencia

Existen algunos factores que perjudican la capacidad de afrontamiento en los trabajadores, debido al agotamiento mental que podrían ocasionar la tensión acumulada perjudicando el bienestar personal tanto la parte socioafectiva, lo cual genera repercusiones en la condición vital del ser humano. Por otro lado, hay factores que aumentan la estabilidad en los empleados, reforzando un adecuado clima laboral y obteniendo maduración emocional (Gonzales 2016, como se citó en Huamán y Guevara, 2019).

Estos pueden ser factores protectores y factores de riesgo, algunos de estos desfavorecen las destrezas que tienen las personas de una empresa de poder afrontar diversas situaciones dificultosas, afectando el bienestar propio del trabajador, es por ello que los factores protectores

fomentarán en las personas una perspectiva positiva de sí mismo, y mayor confianza en sus habilidades y capacidades.

Con referencia a los factores protectores, Munist et al. (1998, como se citó en Cruz, 2019) aluden que se encuentran representados por los avances que contribuyen al progreso positivo de la persona, teniendo como finalidad reducir las consecuencias de las situaciones nocivas. Hay dos modelos de factores protectores: los externos, simbolizan las situaciones que tiene el objetivo de disminuir la posibilidad de peligro y los internos que se encuentran en referencia con las destrezas individuales. Teniendo en cuenta que los factores de riesgo son la conexión de diferentes agentes que tienen una probabilidad de afectar la salud física y psicológica del ser humano.

Con respecto a los factores de riesgo Castelán y Villalobos (s.f) sustentan que son acontecimientos angustiosos o actitudes personales que perjudican la estabilidad de la persona para llegar a desenvolver en las diferentes áreas de su vida.

En general, la existencia de estos dos factores influye en la conducta o comportamiento que puede tener el individuo, debido a su magnitud en las repercusiones que provocan a corto, mediano y largo plazo que pueden traer consigo beneficios o no, dependiendo de la resolución que se le dé a la situación.

2.3. Marco conceptual

Engagement: Schaufeli y Bakker (2009, como se citó en Estrada y Vargas, 2016) enfatizan la relación del Engagement con el compromiso laboral, ya que también es un sentimiento permanente y constante de involucración del colaborador, pero enfatizan el potencial del dinamismo, además que su relación está comprobada en estudios de investigación que recalcan la dimensión de absorción.

Resiliencia: De acuerdo a Wagnild y Young (1993, como se citó en Cruz, 2019), refieren que la resiliencia es la competencia que posee un ser humano para realizar las cosas de manera correcta pese a que las circunstancias negativas que se pueden percibir en el tiempo, con el fin de superarlas y poder potenciarse de aquellas.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar la relación entre el Engagement y la Resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.

Tabla 2

Relación entre el Engagement y la Resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.

			V2 Resiliencia
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	,438**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	109

*Nota: **.* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Dentro de los resultados de la Tabla 2, se aprecia una correlación positiva moderada entre engagement y resiliencia en la población estudiada, de acuerdo al valor de ($\rho = .438^{**}$ en un nivel de significancia $< .05$). Con esto quiere decir que, mientras mejora el engagement, moderadamente mejora la resiliencia de los docentes encuestados.

Objetivo específico 1:

Identificar el nivel de engagement en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.

Tabla 3

Nivel de Engagement en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.

<i>Nivel/ Puntaje</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Muy bajo (0 - 5)	0	0
Bajo (5 - 25)	0	0
Promedio (25 - 75)	98	89.1
Alto (75 - 95)	11	10.9
Muy alto (95 - 100)	0	0
Total	109	100

Fuente: Procesamiento de datos recolectados en base de Excel.

De acuerdo a lo que se aprecia en la tabla 3, se verifica que en cuanto al nivel de engagement dentro de la población, predomina el nivel promedio en un 89.1%, seguido del nivel alto en un 10.9%.

Objetivo específico 2:

Identificar el nivel de resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana una Universidad Privada de Piura, 2022.

Tabla 4

Nivel de resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022

Nivel	f	%
Bajo (1 - 5)	7	7.3
Inferior al promedio (5 - 25)	10	9.1
Promedio (25 - 75)	14	12.7
Superior al promedio (75 - 95)	61	55.5
Alto (95 - 100)	17	15.5
Total	109	100

Fuente: Procesamiento de datos recolectados en base de Excel.

En cuanto a la tabla 4, se verifica que el nivel de resiliencia con más frecuencia es el nivel superior al promedio con un 55.5% de la población. Seguido de ello el nivel alto, el cual abarca el 15.5% de la población.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre la dimensión vigor de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022

Tabla 5

Relación entre la dimensión vigor de engagement y los factores de resiliencia en los docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022

			F1R	F2R
Rho de Spearman	Vigor	Coefficiente de correlación	,394**	,416**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	109	109

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01; F1R: competencia personal; F2R: aceptación de uno mismo y de la vida

En cuanto a la Tabla 5, se ha determinado una correlación positiva moderada de acuerdo al valor de ($\rho = 0,394^{**}$) y ($\rho = 0,416^{**}$) y significancia de $<.05$, lo cual significa que se acepta la hipótesis, corroborando que existe una relación moderada, pero significativa, a medida que el vigor incrementa, moderadamente mejoran los factores de la resiliencia de los docentes encuestados.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación entre la dimensión dedicación de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.

Tabla 6

Relación entre la dimensión dedicación de engagement y los factores de resiliencia de una Universidad Privada de Piura, 2022.

			F1R	F2R
Rho de Spearman	Dedicación	Coefficiente de correlación	,482**	,471**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	109	109

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01; F1R: competencia personal; F2R: aceptación de uno mismo y de la vida

Según se aprecia en los resultados de la Tabla 6, se ha determinado una correlación positiva moderada de acuerdo al valor de ($\rho = 0,482^{**}$) y ($\rho = 0,471$) con un nivel de significancia $<.05.$, lo cual significa que se acepta la hipótesis, observando una relación moderada, pero significativa, a medida que la dedicación incrementa, moderadamente mejoran los factores de la resiliencia en los trabajadores encuestados

Objetivo específico 5:

Determinar la relación entre la dimensión absorción de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.

Tabla 7

Relación entre la dimensión absorción de engagement y los factores de resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.

			F1R	F2R
Rho de Spearman	Absorción	Coefficiente de correlación	,141	,084
		Sig. (bilateral)	,142	,384
		N	109	109

Nota: F1R: competencia personal; F2R: aceptación de uno mismo y de la vida

Según se aprecia en los resultados de la Tabla 7, no se encuentra relación entre la dimensión de absorción y los factores de resiliencia. Se halla que no existe correlación puesto que en las dos correlaciones los niveles de significancia son $>.05$.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Discusión de resultados

En la actualidad, es importante el progreso de la calidad de la educación, debido a que es uno de los principales objetivos de desarrollo sostenible. Entonces, se hace necesario contar con docentes comprometidos con su trabajo y que sepan afrontar situaciones inesperadas potenciando sus habilidades. Por lo antes mencionado, se vio la necesidad de realizar un estudio del engagement y resiliencia en docentes universitarios en el contexto de Post pandemia (COVID-19).

Con respecto, a los objetivos de esta investigación, el objetivo general busco determinar la relación entre el engagement y la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022, teniendo como resultado en la Tabla 2, una correlación positiva moderada de acuerdo al valor de $(\rho=.438^{**})$ con un nivel de significancia $< .05$). Con esto podemos afirmar que, al existir una relación positiva moderada entre el engagement y resiliencia, ambas guardan relación, es decir mientras mejora moderadamente el engagement, la resiliencia también se fortalecerá. En cuanto, al estudio realizado por Adrianzen et al. (2021), quienes obtuvieron que si existe relación positiva moderada y significativa entre las variables de engagement y resiliencia en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana. En cambio, los hallazgos de la presente investigación no concuerdan con el estudio efectuado en Piura por Bardales (2019), quien demostró que no existe relación significativa en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande. Al contrastar los resultados de otras investigaciones se ha comprendido que el engagement y la resiliencia, son variables ligadas a características individuales enfocadas a la evolución de adquisición de recursos adaptativos de acuerdo al medio sociocultural que se intensifican en el contexto laboral. Tomando como referencia la teoría de demandas y de recursos labores de Bakker y Demerouti (2007, como se citó en Monsalves y Fuentes, 2018), quienes resaltan que las demandas y recursos laborales son componentes que contribuyen a que el trabajador mantenga una actitud apta de desenvolvimiento, logrando la aceptación de retos, demostrando altos niveles de entusiasmo, positivismo, ingeniosidad y creatividad que incentivan el esfuerzo constante, fortaleciendo estas conductas, sí la empresa se preocupa por sus agentes de cambio, brindando facilidades para la realización de logro de expectativas y por ende

el engagement como la resiliencia se fusionan en un sólo pilar que disminuye los niveles de tensión y agotamiento mental. En ese sentido la revisión teórica, señala que el engagement y la resiliencia son elementos fundamentales para tener un adecuado desarrollo en la vida personal y laboral. Así lo refiere Ruiz (2013), quien menciona en la teoría del Modelo tridimensional de Meyer y Allen, la cual hace referencia a la conexión individual e identificación con la empresa, en base a las relaciones que fomentan el clima laboral, así mismo el motivo de permanecer en el ámbito laboral de acuerdo a las metas y accesos que puedan obtener los docentes de forma enriquecedora. De la misma forma se concuerda con Infante (2002, como se citó en Cruz, 2019), quien teóricamente expone el modelo ecológico, que resalta la importancia del desarrollo sociocultural, ya que es un pilar primordial para enfrentar las demandas del mundo externo, mediante la adquisición de habilidades sociales. Así también, Rodríguez (2009, como se citó en Cruz, 2019) es respaldado por el modelo ecológico, destacando que el ser humano es formado en tres sistemas que permiten su desenvolvimiento en las diferentes áreas de vida, enfatizando el área laboral, donde en el microsistema, la persona se forma con capacidades intelectuales que le permite autorregularse y mostrar conductas adaptativas de perseverancia. Bajo los argumentos expuestos se ha entendido que el engagement se relaciona con la resiliencia, según el análisis de investigaciones similares, el nivel de engagement va a determinar el nivel de resiliencia, tanto como la capacidad intelectual y relaciones sociales, además los factores personales que posee el personal de trabajo en concordancia con las expectativas de la organización.

En cuanto al primer objetivo específico, buscó identificar el nivel de engagement en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022, se encontró en los resultados que predomina el nivel promedio con un 89.1%, seguido del nivel alto en un 10.9%. Esto significa que en la empresa, donde se realizó la investigación, la mayoría de docentes cuentan con niveles adecuados de Engagement, lo que se relaciona con la teoría del vínculo afectivo de Buchanan (1974, como se citó en Blanes, 2018), quien explica que este vínculo es entre el empleado y la empresa, en donde los colaboradores tienen el interés de comprometerse con la empresa, a fin de lograr metas en conjunto, llegando a establecer un acuerdo formal de responsabilidades por un tiempo determinado, con un cierto nivel de implicación.

Con referencia al segundo objetivo específico se buscó identificar el nivel de resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022, donde se verifica con más frecuencia el nivel superior al promedio, con un 55.5% de la población. Seguido de ello es el nivel alto, el cual abarca el 15.5% de la población. Esto quiere decir que los docentes poseen una alta capacidad de superación para enfrentar adversidades, buscando herramientas creativas e innovadoras para mejorar su desempeño laboral. Así mismo se toma como referencia la teoría de demandas y de recursos labores de Bakker y Demerouti (2007, como se citó en Montava, 2020) que enfatiza los componentes que contribuyen a que el colaborador conserve una buena actitud de desenvolvimiento, logrando la aceptación de retos, demostrando altos niveles que incentivan el esfuerzo constante.

En el tercer objetivo específico se buscó determinar la relación entre la dimensión en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022. Según se aprecia en los resultados se ha determinado una correlación positiva moderada de acuerdo al valor de ($\rho = 0,394^{**}$) y ($\rho = 0,416^{**}$) y significancia de $< .05$, se corroboró que existe una relación vigor de engagement y los factores de la resiliencia positiva y significativa, es decir a medida que el vigor incrementa, moderadamente mejoran las competencias de la resiliencia de los docentes encuestados. Esto significa que si los docentes cuentan con la fuerza motivacional constante para ejercer una actividad laboral manteniendo una actitud positiva (Bakker et al., 2001 como se citó en Valdez y Ron, 2011), también desarrollarán la competencia personal de la resiliencia que se caracteriza por la valoración positiva que incrementa la toma de decisiones para desempeñar funciones de manera creativa, al igual que la adaptación al cambio de una determinada situación, reforzando capacidades de competencia como la flexibilidad que permite obtener un balance consigo mismo y con su propia vida favoreciendo la estabilidad (Wagnild y Young, 1993 como se citó en Cruz, 2019). Los resultados mencionados anteriormente, son similares con la tesis realizada por Pérez (2017), donde se halló una relación positiva (0,42) en docentes de un centro Primaria de Murica, quien tuvo como variables en su investigación la dimensión vigor de engagement y autoeficacia. En otras palabras, la autoeficacia, es la capacidad del ser humano para reconocer su potencial y enfrentarse a adversidades. Esto se

asocia con la resiliencia, ya que estos dos términos enfatizan el afrontamiento de situaciones de manera creativa y eficaz con el fin de salir adelante (De Dios et al., 2019). Así mismo, se relaciona con la teoría de motivación de Abraham Maslow (1943, como se citó en Padovan, 2020), quien menciona que el individuo posee la necesidad de esforzarse con el fin de llegar a satisfacer en diferentes niveles de vida, lo cual le permita adquirir nuevas competencias y habilidades que favorezcan su aceptación personal, en otras palabras dentro y fuera del trabajo, el empleado asume un rol como agente de cambio en base a sus motivos de autorrealización que le permiten un mejor desempeño como bienestar, que se da por la misma persona contando con el apoyo nivelado de la organización.

Con relación al cuarto objetivo específico buscó determinar la relación entre la dimensión dedicación de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022. Según se aprecia en los resultados, se encontró una correlación positiva moderada de acuerdo al valor de ($\rho = 0,482^{**}$) y ($\rho = 0,471$) con un nivel de significancia $< .05$. Esto quiere decir que a medida que la dedicación incrementa, moderadamente mejoran los factores de la resiliencia de los trabajadores encuestados. Los resultados mostrados son similares con la tesis realizada por Trinidad (2020), los cuales encontraron una relación positiva entre la resiliencia y el compromiso, ya que éste lo relacionan con el afecto y apoyo que perciben los docentes durante la pandemia Covid - 19 en la Red 13 - Ugel 06. Según la autora, significa que mientras los trabajadores disfrutan estar realizando su labor y se sientan comprometidos con la empresa, su dedicación va a incrementarse y por ende aumenta la resiliencia. En relación con lo anterior, se ha considerado la base teórica del Modelo tridimensional de Meyer y Allen (1991, como se citó en Guerrero, 2019) en donde fundamentan que el trabajador posee un impulso innato como motivacional que se desarrolla, permitiendo una mayor disposición de emprender actividades de manera energética por la asociación de un lazo individual y profesional, permitiendo una mayor duración de integración por parte del personal del entorno laboral. De la misma manera se concuerda el Modelo de las verbalizaciones Grotberg, esta teoría se enfoca en el crecimiento de conductas resilientes, el primer elemento se centra en el “Yo tengo” como una forma de sensibilizar a la persona de todo lo efectivo que lo envuelve y que puede usarlo como una fuente para vencer los problemas. El

segundo enfoque es “Yo soy”, se centraliza en las buenas características que le autorizan a motivarse y ser amado por el resto de personas. El tercer enfoque “Yo estoy” acentúa el bienestar personal y la competencia de disposición para aceptar el resultado de sus hechos y la firmeza de obtener lo que se plantea. Y por último el enfoque “Yo puedo” el cual se enfoca en la habilidad para resolver conflictos y prevenir el peligro (Grotberg s.f, como se citó en Galindo, 2017). Es decir, la persona se centra en el enfoque de sus destrezas, actitudes, conocimientos que hacen que se desenvuelva adecuadamente en el campo laboral, al mismo tiempo beneficia a la formación de su personalidad para enfrentar crisis o adversidades. Para concluir, el colaborador posee motivos internos y externos que hacen que luche ante los momentos difíciles, reforzando su conducta de dedicación.

En relación al quinto objetivo específico buscó determinar la relación entre la dimensión absorción de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022. Al analizar los resultados, se asevera que no existe relación entre las variables, puesto que en las correlaciones los niveles de significancia son $>.05$, teniendo un valor Rho de Spearman ($\rho = 0,141^{**}$) y ($\rho = 0,084^{**}$) con un nivel de significancia 0,142. Por otro lado, Caprio (2020) menciona que si existe relación en la atención laboral en jóvenes y adultos de 18 a 40 años, donde se evidenció un nivel medio de correlación para utilizar el ritmo de atención eficaz asociado a la productividad. A pesar de que Izquierdo (2021) descubre con su investigación que la resiliencia y la carga de trabajo no se relacionan entre sí, en trabajadores. De manera que el ser humano posee diferentes características individuales y una de ellas es llegar a adaptarse ante exigencias, tomando en cuenta o no su estado de salud. En cuanto, la teoría afectiva de Buchanan y Porter (1974, cómo se citó en Torres, 2021) hace hincapié a que el trabajador se deja llevar por la satisfacción del trabajo, asignando una metodología de ritmo de ejecución de tareas laborales, así mismo, empieza a evaluar si le conviene permanecer en aquel ambiente laboral dependiendo de sus percepciones. En cambio, el modelo de enfoque de riesgo y enfoque de resiliencia de la Organización Panamericana de la Salud, manifiesta que el ser humano para poder centrar su energía mediante la focalización, es necesario que también pueda saber cómo cuidar su salud, disminuyendo los niveles de estrés y promoviendo la práctica de la resiliencia (Munist et al., 1998, cómo se citó en Cruz, 2019). Con esto

quiere decir, que el empleado presenta diferentes perspectivas de lo que quiere en su vida personal y laboral, teniendo claro su ritmo de trabajo, mostrando limitada o sostenida atención, lo cual no influye a largo tiempo en su desempeño, debido a que la productividad se evalúa en realizar mayor cantidad de trabajo, lo cual podría o no relacionarse con la estabilidad física y emocional.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se obtuvo una relación positiva moderada entre engagement y resiliencia en los docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022, correspondiente al valor de ($\rho = .438^{**}$) con un nivel de significancia $< .05$, es decir que las dos variables se relacionan moderadamente entre sí.

Con respecto al engagement, el 89.1%, de los docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad de Piura, 2022, poseen un nivel promedio, seguido del nivel alto en un 10.9%, significando que poseen adecuado entusiasmo para realizar sus funciones laborales.

Por otra parte, en la segunda variable, el 55.5% de los docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022, tienen un nivel superior al promedio en resiliencia y el 15.5% poseen alta esta capacidad, demostrando un buen afrontamiento de la percepción de situaciones de peligro, enfrentando exigencias que podrían afectar físicamente como mentalmente.

En cuanto a la dimensión vigor de engagement, se ha confirmado que sí existe una correlación positiva moderada entre los factores de la resiliencia en los docentes de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022; de acuerdo al valor Rho de Spearman ($\rho = 0,394^{**}$) y ($\rho = 0,416^{**}$) y significancia de $< .05$.

Referente a la dimensión dedicación de engagement, se ha confirmado que sí existe una correlación positiva moderada entre los factores de la resiliencia en los docentes de la facultad de derecho y medicina humana de una Universidad Privada de Piura, 2022, de acuerdo de acuerdo al valor Rho de Spearman ($\rho = 0,482^{**}$) y ($\rho = 0,71$) con un nivel de significancia $< .05$.

Finalmente, en la dimensión absorción de engagement no presenta relación entre los factores de la resiliencia en los docentes de la facultad de derecho y medicina de una Universidad Privada de Piura, 2022, ya que en las dos correlaciones los niveles de significancia son $> .05$.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda al área de recursos humanos seguir fortaleciendo el engagement y resiliencia mediante la implementación de un plan anual de capacitaciones, en el cual se incrementen talleres y/o programas de habilidades blandas como liderazgo, comunicación asertiva, adaptabilidad, gestión del tiempo, proyecto de vida, para que los docentes potencien sus competencias laborales con el fin de reforzar la calidad de enseñanza.

Se sugiere a la universidad que amplíen reuniones de confraternidad con el fin de reforzar el nivel de engagement, al potenciar la unión entre los trabajadores con la empresa.

Otra recomendación es que la universidad implemente actividades integradoras donde se realicen dinámicas de trabajo en equipo, en las cuales se deban afrontar y superar desafíos físicos como juegos deportivos y desafíos mentales como acertijos para potenciar el pensamiento creativo, tolerancia a la frustración y perseverancia con el fin de aumentar y fortalecer los niveles de resiliencia en los docentes.

También, se sugiere que la universidad siga valorando el esfuerzo de los docentes mediante la entrega de incentivos como diplomas de reconocimiento, línea de carrera, premiación con detalles, accesibilidad a ingreso de cursos especializados para aumentar la experiencia laboral con el fin de seguir mejorando la dedicación en los docentes.

Como última recomendación para la universidad, es realizar actividades preventivas ante el riesgo de la absorción de la carga laboral, para obtener un control en la salud de los docentes mediante ferias donde el área de recursos humanos y especialistas invitados amplíen atenciones psicológicas y/o orientación con consejería y enseñanza de técnicas como relajación respiratoria y/o muscular.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1. Referencias

- Abiuso, F., Katz, M. y Seid, G. (2019). *La técnica encuesta: Características y aplicaciones*. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Acle, G. García, M. Hidalgo, J y Tovalin, J. (2019). Burnout, Resiliencia y Compromiso Laboral en maestros en educación especial. *Revista de Educación y Ciencia*. 8. (51). 1-10. <http://educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/498>
- Adrianzen, M; Gil, L y Principe, E. (2021). *Relación entre el Engagement y el Apoyo Social, Resiliencia y Autoeficacia Computacional en Docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19783/Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20Engagement%20y%20el%20Apoyo%20Social%2c%20Resiliencia%20y%20Autoeficacia%20Computacional%20en%20Docentes%20de%20Educaci%C3%B3n%20B%C3%A1sica-GIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguilera, A., Alvarado, A. Coronado, G. y Valdivia, M. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Revista ConCiencia Tecnológica*, 1(1), 1-25. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. *Revista Cuadernos de Estudios Empresariales*, 1(18), 73-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3083648>
- Bardales, M. (2019). *Resiliencia y Engagement en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional

UCV.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40508/Bardales_RMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Blanes, E. (2018). *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral según el personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - Lima, 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16169/Blanes_CEF.pdf?sequence=1

Calvo, M., Garí, A. Martín, R., y Ortiz, M. (2021). Modelo de demandas y recursos laborales: Marco Teórico. *Revista de notas de Prevención*. 1(166). 1-5. <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP+1166+Modelo+de+demandas+y+recursos+laborales.+Marco+te%C3%B3rico+-+A%C3%B1o+2021.pdf/d378faa8-05eb-8642-78bc-163f7ca34444?version=1.0&t=1639572327442>

Cárdenas J., Cantuña, P., Peñafiel, A., Reales, L., Robalino, G. (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5), 681-691. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/download/3338/3278/>

Castelán, E. y Villalobos, E. (s.f). *La Resiliencia en la Educación*. http://educespecialjujuy.xara.hosting/index_htm_files/RESILENCIA%20EN%20LA%20EDUCACION.pdf

Centrum Pucp. (2022). *En mesa redonda de Centrum Pucp, expertos en gestión del talento señalaron: “Las personas hacen la cultura organizacional y una buena cultura contribuye al bienestar del país*. <https://centrum.pucp.edu.pe/centrum-news/noticias-institucionales/personas-hacen-cultura-organizacional-buena-cultura-contribuye-bienestar-pais/>

- Cid, S. (2018) *Perfeccionismo, Autorregulación, Autoeficacia y Bienestar Psicológico en la procrastinación*. [Tesis de licenciatura, Universidad Pontificia, Comillas]. Repositorio institucional Pontificia Comilla. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2920/BC-TES-TMP-1741.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz, A. (2019). *Nivel de Resiliencia en alumnas becadas de un Instituto Superior Tecnológico Parroquial del Centro Poblado Santa María de Huachipa, Distrito de Lurigancho-Lima, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada los Andes]. Repositorio institucional de la Universidad Privada de los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1235/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. <https://www.academica.org/cporfirio/18.pdf>
- De Vera, I. (2017). *Evaluación del Burnout y Factores de Resiliencia-Engagement en docentes*. [Tesis de doctorado, Universidad Pública de Navarra]. Repositorio institucional UPNA. <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/29172/12%20T.%20TESIS%20DOCTORAL%20Inmaculada%20Vicente.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Espinoza, A. y Matamala, A. (2012). *Resiliencia: Una mirada sistemática*. [Tesis de Licenciatura, Universidad del Bío Bío]. Repositorio digital de la Universidad del Bío Bío. <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1437/1/Espinoza%20Alveal%2C%20Maria%20Aurora.pdf>
- Estrada, W. y Vargas, L. (2016). El engagement: teorías y nociones. *Revista Valor Agregado*, 3(1), 35-46. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1264

- Gabini, S. (s.f.). *Compromiso Organizacional*.
<https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-iii-compromiso-organizacional/>
- Galindo, A. (2017). Inteligencia emocional, Familia y Resiliencia: Un Estudio en Adolescentes de la Región de Murcia. Repositorio Institucional de la Universidad de Murcia.
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/55752/1/Ana%20Dolores%20Galindo%20G%c3%a1lvez%20Tesis%20Doctoral.pdf>
- Guizzo, L. (2018). *Compromiso organizacional en efectivos de la Oficina de Criminalística - DIRINCRI de la Policía Nacional del Perú, Lima*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional de la Universidad Garcilaso de la Vega,
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2367/TRAB.SUF.PROF.Leidy%20Laura%20Guizado%20Chuquiyauri.pdf?sequence=2>
- Gestión. (21 de noviembre de 2015). *El 87% de las empresas consideran que la falta de compromiso laboral es su principal problema*.
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco Chiclayano, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional de la USAT.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

- Huamán, E. y Guevara, M. (2019). *Resiliencia en Adolescentes mujeres de una institución educativa estatal de la ciudad de Cajamarca*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1096/TESIS%20ODE%20RESILIENCIA%20FINAL%2012-11-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Piura]. Repositorio institucional de la Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1
- Instituto de Investigación ADP (2021). *Investigación de ADP señala el compromiso y la resiliencia de los trabajadores ante la pandemia COVID 19*. <https://pe.adp.com/sobre-adp/centro-de-prensa/2021-03-17-investigacion-de-adp-senala-el-compromiso-y-la-resiliencia-de-los-trabajadores-ante-la-pandemia.aspx>
- Izquierdo, M. (2021). *Influencia de la resiliencia sobre la carga de trabajo en el personal administrativo de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USL. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/d6125401-6949-4fed-a9a2-54d17cbe76fa>
- Lira, A. (2021). *El trabajo mata: OMS los casos se disparan*. <https://www.expoknews.com/el-trabajo-mata-oms-los-casos-se-disparan/>
- Loza, D. (2019). *Compromiso Laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional

de la Universidad Tecnológica del Perú.
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2632?show=full>

Marquina, P. y Ortiz, L. (2021). *Relación entre el Engagement y el Apoyo Social, Resiliencia y Autoeficacia Computacional en docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitano*. [Tesis de Magister, Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Católica del Perú.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19783/Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20Engagement%20y%20el%20Apoyo%20Social%2C%20Resiliencia%20y%20Autoeficacia%20Computacional%20en%20Docentes%20de%20Educaci%C3%B3n%20B%C3%A1sica-GIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mejía, K. Sánchez, H., y Reyes, C. (2018). *Manual de Términos en investigación*.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Mesa, J. (2017). *El compromiso laboral: la llave del éxito empresarial*.
<https://grupo-pya.com/12984-2/>

Monsalves, M. y Fuentes, C. (2018). *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital del Regional Lambayeque, Chiclayo-2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/2920>

Montava, A. (2020). *La Teoría Demandas - Recursos y su relación con el Burnout y el Engagement*. [Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica de Valencia]. Repositorio institucional de la Politécnica de Valencia.
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/129239/Montava%20-%20La%20teoria%20Demandas->

Recursos%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20Burnout%20y%20el%20Engagement.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (s.f). *Resiliencia en tiempos de pandemia.*

<https://www.paho.org/es/file/71723/download?token=RxwlpWts>

Padovan, I. (2020). Teorías de la motivación. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Cuyo.https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf

Peña, B. (2022). *Teoría de la Autoeficacia de Bandura.* Psicoactiva.
<https://www.psicoactiva.com/blog/autoeficacia/>

Pérez, R. (2017). Engagement, Autoeficacia, Optimismo y situación Laboral en docentes de educación básica. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia.* 1(1). 45-60.
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/download/2779/2672/11032>

Ramos, M. (2019). *Nivel de resiliencia en alumnos del 4to y 5to año de secundaria de una Institución Educativa Estatal de Lima 2018.* [Tesis de doctorado, Universidad Pública de Navarra]. Repositorio institucional UIGV.

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3709/008594_Trab._Suf._Prof._%20Ramos%20Diaz%20Maria%20Veronica.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAn%20Wagnild%20y%20Young%20

Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales,* 1(2), 67-86.
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>

- Pérez, R. (2017). Engagement, Autoeficacia, Optimismo y Situación Laboral en docentes de educación básica. *Revista de Universidad Murica*. 1(1). 45-60.
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/download/2779/2672/11032>
- Sánchez, T. (2021). *Resiliencia y Estrés Laboral en los trabajadores de empresas privadas que realizan teletrabajo de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Federrico Villarea]. Repositorio institucional UNFV.
https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5284/UNFV_FP_Sanchez_Morales_Teresa_Nicole_Titulo_profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, A y Ventura, A. (2022). *Adaptación de la Escala de Resiliencia RS-14 en beneficiarios de una Organización no Gubernamental de Lima, 2021*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV .
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88010/S%C3%A1nchez_AAR-Ventura_MABK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SAP Concur. (2022). *Resiliencia en el ámbito laboral: ¿por qué es importante y cómo promoverla en su empresa?* <https://www.concur.pe/news-center/resiliencia-personas-caracteristicas>
- Silvia, L. (2021). *Engagement y resiliencia en colaboradores del área operativa en una empresa planificadora*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Federico Villarrea]. Repositorio institucional UNFV.
https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/5573/UNFV_LEON%20CONDOR%20SILVIA_TITULO%20PROFESIONAL_2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Torres, E. (2021). *Motivación y Compromiso Laboral en el Personal Administrativo de una Institución de Educación Superior*. [Tesis de

Licenciatura, Universidad San Martín de Porras]. Repositorio institucional de la Universidad San Martín de Porras. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8235/TORRES_GM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trinidad, T. (2020). *Resiliencia y compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56670/Trinidad_AT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ulsen, J. (2020). *2do lugar en el ranking mundial de Engagement obtiene América Latina y Caribe*. HR Connect. <https://www.hrconnect.cl/engagement/2do-lugar-en-el-ranking-mundial-de-engagement-obtiene-america-latina-y-caribe/>

Ugarte, S. (2021). *Resiliencia y Compromiso Organizacional y ansiedad social en docentes del sector público, del distrito Santa María, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70396/Ugarte_DSJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Uriarte, J. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista Psicodidáctica*, 10(2), 61-79. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf>

Valdez, H. y Ron, C. (2011). *Utrecht Work Engagement Scale*. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

Vara, H. (2021). *Resiliencia y Engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72390/Vara_VH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6.2. Anexos

Formato de consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará **en docentes de la facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura.**

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es **determinar la relación entre el Engagement y la Resiliencia en en docentes de la facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.**
- El procedimiento consiste en responder a las escalas denominadas **Escala de Engagement (UWES-15) y Escala de resiliencia de Wagnild y Young (RS-14).**
- El tiempo de mi participación es de 20 minutos.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Mi participación se realizará a través de una plataforma virtual, es decir de manera no presencial.
- Puedo contactarme con las autoras de la investigación, **Espinoza Guerrero María Lucía y Gutiérrez Garavito Fiorela**, mediante correo electrónico para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones **ACEPTO** ser participante de la investigación.

Piura, ____ de octubre de 2022

Facultad: _____

En caso de alguna duda o inquietud sobre la participación en el estudio puedo escribir a los correos electrónicos: [mespinozag5@upao.edu.pe/](mailto:mespinozag5@upao.edu.pe)
fgutierrezg3@upao.edu.pe

Protocolo del instrumento de la escala de engagement (UWES-15)

Cuadernillo del instrumento

Engagement (UWES-15)

Ficha Técnica

Nombre: Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 15).

Autores: Schaufeli, W y Bakker, A.

Procedencia: Utrecht- Holanda.

Adaptación peruana: Quimí, M (2021).

Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos.

Aplicación: Trabajadores y Estudiantes.

Cantidad de ítems: 15.

Tiempo: 25 minutos aproximadamente.

Significación: La escala evalúa las siguientes dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Instrucciones:

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Ten en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 5).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Siempre
1	2	3	4	5

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía.

2. _____ ¿Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo?
3. _____ ¿Cuándo me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar?
4. _____ ¿Soy muy persistente en mi trabajo?
5. _____ ¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo?
6. _____ ¿Mi trabajo es retador?
7. _____ ¿Mi trabajo me inspira?
8. _____ ¿Estoy entusiasmado con mi trabajo?
9. _____ ¿Estoy orgulloso del trabajo que hago?
10. _____ ¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito?
11. _____ ¿Cuándo estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor?
12. _____ ¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando?
13. _____ ¿Me “dejo llevar” por mi trabajo?
14. _____ ¿Estoy inmerso en mi trabajo?
15. _____ ¿Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo?

Protocolo del instrumento de la escala de resiliencia Wagnild y Young

Ficha técnica:

Nombre del instrumento : Escala de Resiliencia (ER).

Autores :Wagnild, G y Young, H.

Procedencia: Estados unidos

Adaptación peruana: Quimí, M (2021).

Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos.

Cantidad de ítems: 14.

Aplicación: Para adolescentes y adultos.

Significación: La escala evalúa los siguientes factores de la resiliencia: Competencia personal y aceptación de uno mismo y de la vida.

Escala de resiliencia Wagnild y Young (ER-14):

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 5).

Totalmente en desacuerdo	Muy de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

1. _____ ¿Normalmente me las arreglo de una manera u otra?
2. _____ ¿Me siento orgulloso(a) de las cosas que he logrado?
3. _____ ¿En general me tomo las cosas con calma?

4. _____ ¿Soy una persona con una adecuada autoestima?
5. _____ ¿Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez?
6. _____ ¿Soy resuelto y decidido?
7. _____ ¿No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado?
8. _____ ¿Soy una persona disciplinada?
9. _____ ¿Pongo interés en las cosas?
10. _____ ¿Puedo encontrar generalmente de que reírme?
11. _____ ¿La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos más difíciles?
12. _____ ¿En una emergencia, soy alguien en quien la gente puede confiar?
13. _____ ¿Mi vida tiene sentido?
14. _____ ¿Cuándo estoy en una situación difícil por lo general puedo encontrar una salida?

Tabla 8: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Estadístico	GI	Sig.
Engagement	,097	109	,012
Vigor	,131	109	,000
Dedicación	,179	109	,000
Absorción	,086	109	,045
Resiliencia	,140	109	,000
F1R	,149	109	,000
F2R	,198	109	,000

Nota: F1R: competencia personal; F2R: aceptación de uno mismo y de la vida

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla tras realizar una prueba de Kolmogorov-Smirnov para identificar la distribución de los datos, se encuentra que los datos siguen una distribución no normal. Esto es debido al hecho que todos los niveles de significancia se encuentran oscilando entre .00 y el .45.

Por ser niveles de significancia bajo del .05, se puede decir que los datos no siguen una distribución y por ende, para las correlaciones se toma la decisión de realizar la prueba estadística no paramétrica de Spearman

Carta de aceptación



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Programa de Estudio de Psicología

Trujillo, 14 de noviembre 2022

Dra.
Gladys Peña Pazos
Jefa académica – Universidad Privada Antenor Orrego – Filial Piura
Presente

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente, a su vez para presentarle a las estudiantes **María Lucía Espinoza Guerrero y Fiorela Celeste Gutiérrez Garavito**, quienes cursan la asignatura Tesis II en el Programa de Estudio de Psicología y se encuentran ejecutando el trabajo de investigación titulado: "**ENGAGEMENT Y RESILIENCIA EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE PIURA, 2022**"

En ese sentido nuestras estudiantes solicitan a su despacho la autorización para **poder realizar la aplicación de los instrumentos denominados ESCALA ENGAGEMENT (UWES-15) y ESCALA DE RESILIENCIA (RS-14)**, en el personal administrativo, docentes del programa de estudio de Medicina Humana, Derecho y Ciencias políticas y Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego UPAO- Filial Piura.

Una vez culminada la investigación y posterior a la sustentación del informe de tesis nuestras estudiantes se comprometen a presentar un ejemplar de la investigación a su despacho para su conocimiento y fines pertinentes.

Adjunto: a la presente, la resolución N° RESOLUCION N° 1886-2022-FMEHU-UPAO de aprobación del proyecto de tesis y el formulario de asentimiento/consentimiento informado que se empleará con la finalidad de garantizar el acuerdo voluntario de la población que será parte del estudio.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad, para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



DR.A. ZELMIRA BEATRIZ LOZANO SÁNCHEZ
DIRECTORA
PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA



Trujillo
Av. América Sur 3145 Monserrate
Teléfono (+51) (044) 604444
anexos: 2344
Trujillo - Perú



Trujillo, 10 de agosto del 2022

RESOLUCION N° 1886-2022-FMEHU-UPAO

VISTO, el expediente organizado por Don (ña) **ESPINOZA GUERRERO MARÍA LUCÍA** y Don (ña) **GUTIÉRREZ GARAVITO FIORELA CELESTE** alumnos del Programa de Estudios de Psicología, solicitando **INSCRIPCIÓN** de proyecto de tesis Titulado **"ENGAGEMENT Y RESILIENCIA EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE PIURA, 2022"**, para obtener el **Título Profesional de Licenciado en Psicología**, y;

CONSIDERANDO:

Que, los alumnos **ESPINOZA GUERRERO MARÍA LUCÍA** y Don (ña) **GUTIÉRREZ GARAVITO FIORELA CELESTE** están cursando el curso de Tesis I, y de conformidad con el referido proyecto revisado y evaluado por el Comité Técnico Permanente de Investigación y su posterior aprobación por la Directora del Programa de Estudios de Psicología, de conformidad con el Oficio N° **444-2022-PSIC-UPAO**;

Que, de la Evaluación efectuada se desprende que el Proyecto referido reúne las condiciones y características técnicas de un trabajo de investigación de la especialidad;

Que, de conformidad a lo establecido en la sección III – del Título Profesional de Licenciado en Psicología y sus equivalentes, del Reglamento de Grados y Títulos Artículo, el recurrente ha optado por la realización del **Proyecto de Tesis**;

Que, habiéndose cumplido con los procedimientos académicos y administrativos reglamentariamente establecidos, por lo que el Proyecto debe ser inscrito para ingresar a la fase de desarrollo;

Estando a las consideraciones expuestas y en uso a las atribuciones conferidas a este despacho;

SE RESUELVE:

- Primero.- AUTORIZAR** la inscripción del Proyecto de Tesis Titulado **"ENGAGEMENT Y RESILIENCIA EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE PIURA, 2022"**, presentado por los alumnos **ESPINOZA GUERRERO MARÍA LUCÍA** y Don (ña) **GUTIÉRREZ GARAVITO FIORELA CELESTE** en el registro de Proyectos con el **N° 753** por reunir las características y requisitos reglamentarios declarándolo expedito para la realización del trabajo correspondiente.
- Segundo.- REGISTRAR** el presente Proyecto de Tesis con fecha **10.08.22** manteniendo la vigencia de registro hasta el **10.08.24**.
- Tercero.- NOMBRAR** como Asesor de la Tesis al (la) profesor (a) **PALACIOS SERNA LINA IRIS**.
- Cuarto.- DERIVAR** a la Señora Directora del Programa de Estudios de Psicología para que se sirva disponer lo que corresponda, de conformidad con la normas Institucionales establecidas, a fin que el alumno cumpla las acciones que le competen.
- Quinto.- PONER** en conocimiento de las unidades comprometidas en el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Juan Alberto Díaz Plasencia

Dr. Juan Alberto Díaz Plasencia
Decano



Elena Adela Cáceres Andonaire

Dra. Elena Adela Cáceres Andonaire
Secretaría Académica

U. Facultad de Medicina Humana
DECANATO
Historiales
Expedientes
Archivos



UPAO

Facultad de Medicina Humana
DECANATO

Trujillo, 22 de junio del 2023

RESOLUCIÓN N° 1885-2023-FMEHU-UPAO

VISTOS, y;

CONSIDERANDO:

Que, por Resolución N° 1886-2022-FMEHU-UPAO se autorizó la inscripción del Proyecto de tesis intitulado **“ENGAGEMENT Y RESILIENCIA EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE PIURA, 2022”**, presentado por los alumnos **ESPINOZA GUERRERO MARÍA LUCÍA Y GUTIÉRREZ GARAVITO FIORELA CELESTE**, registrándolo en el Registro de Proyectos con el número N°753 (setecientos cincuenta y tres);

Que, mediante documento de fecha 22 de junio del 2023, el (la) referido (a) alumno (a) solicitó la autorización para la modificación del título del mencionado proyecto de tesis, proponiendo el siguiente título **“ENGAGEMENT Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE DERECHO Y MEDICINA HUMANA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PIURA, 2022”**.

Estando a las consideraciones expuestas y en uso a las atribuciones conferidas a este Despacho:

SE RESUELVE:

Primero.- DISPONER la rectificación de la Resolución N° 1682-2021-FMEHU-UPAO en lo referente al título del Proyecto de Tesis, debiendo quedar como **“ENGAGEMENT Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE DERECHO Y MEDICINA HUMANA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PIURA, 2022”**, presentado por los alumnos **ESPINOZA GUERRERO MARÍA LUCÍA Y GUTIÉRREZ GARAVITO FIORELA CELESTE**, quedando subsistente todo lo demás.

Segundo.- PONER en conocimiento de las unidades comprometidas en el cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.




Dr. JUAN ALBERTO DIAZ PLASENCIA
Decano




Dr. OSCAR DEL CASTILLO HUERTAS
Secretario Académico (e)

c.c. Historial
Archivo

Formato de Matriz de consistencia -Operacionalización

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Tipo y diseño de investigación	Población y muestra
¿Cuál es la relación entre Engagement y la Resiliencia en docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022?	O. General	H. General	Engagement	Variable 1: Engagement que se medirá con escala Engagement UWES 15.	El tipo de estudio es básica, con diseño no experimental de tipo descriptiva - correlacional.	Población
	Determinar la relación entre el Engagement y la Resiliencia en docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.	Existe relación significativa entre el engagement y la resiliencia en docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022	-Vigor - Dedicación -Absorción	Dimensión: -Vigor: Se representa por la fuerza motivacional constante para ejercer una actividad laboral manteniendo una actitud positiva (Bakker et al., 2001 cómo se citó en Valdez y Ron, 2011). -Dedicación: Se caracteriza por la disposición de realizar actividades laborales, mediante el reconocimiento propio de ejercer un rol importante que genera bienestar psicológico e incrementa la competitividad (Bakker et al.,		Docentes de la Facultad de Medicina Humana = 149 Docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas = 33

				<p>2001 como se citó en Valdez y Ron, 2011).</p> <p>-Absorción: Se evidencia por un estado de atención sostenida en la tarea, lo cual beneficia el incremento de la productividad (Bakker et al., 2001 como se citó en Valdez y Ron, 2011).</p>		
	O. Específicas	H. Específicas	Resiliencia	Variable 2: Resiliencia que se medirá con la escala RS-14.		Muestra
	<p>-Identificar el nivel de engagement en docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.</p> <p>-Identificar el nivel de resiliencia en docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad</p>	<p>H1: Existen niveles altos de Engagement en docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.</p> <p>H2: Existen niveles altos de Resiliencia en docentes de la Facultad de Derecho y Medicina</p>	<p>- Competencias personales</p> <p>-Aceptación de uno mismo y de la vida</p>	<p>Factores:</p> <p>Competencia personal: Se caracteriza por la valoración positiva que incrementa la toma de decisiones, autonomía para desempeñar alguna función de manera creativa (Wagnild y Young, 1993 como se citó en Cruz, 2019).</p> <p>Aceptación de uno mismo y de la vida: Se</p>		<p>Este estudio tuvo un total de 109 docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana que conformaron la muestra total según la fórmula.</p>

	<p>Privada de Piura, 2022.</p> <p>-Determinar la relación entre la dimensión vigor de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.</p> <p>-Determinar la relación entre la dimensión dedicación de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.</p> <p>-Determinar la relación entre la dimensión absorción de engagement</p>	<p>Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.</p> <p>H3: Existe una relación significativa entre la dimensión vigor de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la dimensión dedicación de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.</p>		<p>representa por la adaptación que la persona tiene ante el cambio de una determinada situación, reforzando sus capacidades de competencia como la flexibilidad que permite obtener un balance consigo mismo y con su propia vida favoreciendo la estabilidad (Wagnild y Young, 1993 como se citó en Cruz, 2019).</p>		
--	---	---	--	--	--	--

	<p>y los factores de la resiliencia en docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.</p>	<p>H5: Existe relación significativa entre la dimensión absorción de engagement y los factores de la resiliencia en docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

Matriz de operacionalización de variables

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Unidad de análisis	Escala de medición
Engagement: Según Bakker (et al. 2001 como se citó en Valdez y Ron, 2011), quienes mencionan que es la formación de un estado de satisfacción, aceptación e involucramiento que posee el trabajador para rendir alguna función laboral de manera emocional e intelectual.	Es el nivel de compromiso que tiene los docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de Piura, 2022, es decir la fuerza e impulso de seguir trabajando con la empresa por el logro de objetivos en común, sintiendo una satisfacción de formar parte del entorno laboral, lo cual influye en su nivel de esfuerzo para realizar su labor.	D1: Vigor: Se representa por la fuerza motivacional constante para ejercer una actividad laboral manteniendo una actitud positiva (Bakker et al., 2001 cómo se citó en Valdez y Ron, 2011). D2: Dedicación: Se caracteriza por la disposición de realizar actividades laborales, mediante el reconocimiento propio de ejercer un rol importante que genera bienestar psicológico e incrementa la competitividad (Bakker et al., 2001 como se citó en Valdez y Ron, 2011). D3: Absorción: Se evidencia por un estado de atención	D1: Energía, voluntad y resiliencia mental. D2: Entusiasmo, inspiración y orgullo. D3: Entusiasmo, inspiración y orgullo.	1. En mi trabajo me siento lleno de energía. 2. ¿Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo? 3. ¿Cuándo me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar? 4. ¿Soy muy persistente en mi trabajo? 5. ¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo? 6. ¿Mi trabajo es retador? 7. ¿Mi trabajo me inspira? 8. ¿Estoy entusiasmado con mi trabajo? 9. ¿Estoy orgulloso del	D1: 1, 2, 3, 4 y 5 ítems. D2: 6, 7, 8, 9 y 10 ítems. D3: 11, 12, 13, 14 y 15 ítems.	Tipo Likert.

		sostenida en la tarea, lo cual beneficia el incremento de la productividad (Baker et al., 2001 como se citó en Valdez y Ron, 2011).		<p>trabajo que hago?</p> <p>10. ¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito?</p> <p>11. ¿Cuándo estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor?</p> <p>12. ¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando?</p> <p>13. ¿Me "dejo llevar" por mi trabajo?</p> <p>14. ¿Estoy inmerso en mi trabajo?</p> <p>15. ¿Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo?</p>		
Resiliencia: De acuerdo a Wagnild y Young (1993, como se citó en Cruz, 2019), refieren que la resiliencia es la capacidad que posee un ser humano	Es la capacidad que poseen los docentes de la Facultad de Derecho y Medicina Humana de una Universidad Privada de	F1: Competencias personales: Se caracteriza por la autovaloración positiva que incrementa la toma de decisiones y la autonomía	F1: Autoconfianza, independencia, decisión, poderío, ingenio y perseverancia. F2: Aceptación, fuerza de voluntad que tiene la persona de sí mismo.	<p>1. ¿Normalmente me las arreglo de una manera u otra?</p> <p>2. ¿Me siento orgulloso(a) de las cosas</p>	F1: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11 ítems. F2: 12, 13 y 14 ítems.	Tipo Likert.

<p>para adaptarse a las circunstancias negativas, usando estrategias que potencian su desarrollo.</p>	<p>Piura, 2022, para asumir un problema y hacerse más fuerte tras esa situación.</p>	<p>para desempeñar alguna función de manera creativa (Wagnild y Young, 1993 como se citó en Cruz, 2019).</p>		<p>que he logrado?</p>		
		<p>F2:Aceptación de uno mismo y de la vida: Se representa por la adaptación que la persona tiene ante el cambio de una determinada situación, reforzando sus capacidades de competencia como la flexibilidad que permite obtener un equilibrio consigo mismo y con su propia vida (Wagnild y Young, 1993 como se citó en Cruz, 2019).</p>		<p>3. ¿En general me tomo las cosas con calma?</p>		
				<p>4. ¿Soy una persona con una adecuada autoestima?</p>		
				<p>5. ¿Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez?</p>		
				<p>6. ¿Soy resuelto y decidido?</p>		
				<p>7. ¿No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado?</p>		
				<p>8. ¿Soy una persona disciplinada?</p>		
				<p>9. ¿Pongo interés en las cosas?</p>		
				<p>10. ¿Puedo encontrar generalmente de que reírme?</p>		
				<p>11. ¿La seguridad en</p>		

				<p>mí mismo me ayuda en los momentos más difíciles?</p> <p>12. ¿En una emergencia, soy alguien en quien la gente puede confiar?</p> <p>13. ¿Mi vida tiene sentido?</p> <p>14. ¿Cuándo estoy en una situación difícil por lo general puedo encontrar una salida?</p>		
--	--	--	--	---	--	--

Base de datos variable 1

Variable 1: Engagement

P O B L A C I Ó N	1. ¿E n mi tra baj o me sie nto lle no de en erg ía?	2. ¿Pu edo conti nuar trab ajan do dura nte larg os peri odos de tiem po?	3. ¿C uán do me leva nto por las mañ anas teng o gan as de ir a trab ajar ?	4. ¿S oy mu y per sist ente en mi tra baj o?	5. ¿S oy fue rte y vig oro so en mi tra baj o?	6. ¿M i tra baj o es ret ad or?	7. ¿M i tra baj o me ins pira o?	8. ¿E sto y ent usi as ma do con mi tra baj o?	9. ¿E sto y org ull os o del tra baj o que ha go ?	10. ¿Mi trab ajo est á llen o de sig nific ado y pro pós ito?	11. ¿Cuan do estoy trabaja ndo me olvido de todo lo que pasa a mi alrede dor?	12. ¿El tie mpo vu ela cu án do estoy trabaja ndo o?	13. ¿M e "de jo llevar" por mi tra baj o?	14. ¿E sto y in rso en mi tra baj o?	15. ¿Soy feli z cu an do estoy ab sor to en mi tra baj o?	D 1: V ig o r	D2 : De dic aci ón	D 3: A b s o rc ión	T o t al V 1
1	3	4	3	3	2	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	5	22	18	155
2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	0	17	17	154
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	0	17	17	154
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	22	28	163
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	25	25	272
6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	2	24	24	266
7	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	25	25	266
8	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	7	18	17	152
9	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	1	25	25	161
10	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	1	3	5	5	5	5	22	29	166
11	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	24	24	299
12	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	8	21	21	157
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	25	25	269

14	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	2	23	2	6
15	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	2	24	1	6
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	2	25	2	7
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	25	2	7
18	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	2	3	3	4	4	2	23	1	6
19	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4	1	18	1	5
20	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	2	20	2	6
21	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	22	2	6
22	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	2	4	3	3	3	2	23	1	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	25	2	7
24	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	22	1	6
25	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	5	3	1	19	1	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	2	25	1	6
27	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	25	2	7
28	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	18	1	5
29	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	2	22	1	6
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	20	1	5
31	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	3	3	2	24	1	6
32	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	25	2	6
33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	19	1	5
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	24	2	7
35	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	2	23	1	6
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	1	21	1	5
37	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	23	2	6

38	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	2	3	3	3	3	1	9	23	1	5
39	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	2	23	2	6
40	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	2	3	21	1	6
41	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	3	25	2	7
42	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	2	1	23	2	6
43	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	4	24	2	7
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	2	5	24	2	6
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	0	20	1	5
46	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	1	24	2	6
47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	24	2	6
48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	2	4	25	1	6
49	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	1	9	22	2	6
50	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	2	0	24	2	6
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	2	4	25	2	6
52	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	2	3	25	2	6
53	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	2	23	2	6
54	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	0	22	2	6
55	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	24	2	6
56	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	2	3	25	1	6
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	2	5	25	2	7
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	2	5	25	1	6
59	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4	2	1	18	1	5
60	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	3	4	4	2	1	22	1	6
61	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	2	1	23	1	6

62		3	4	4	5	3	3	4	3	5	3		3	3	3	4	3	1	18	1	5
63		4	5	4	4	3	5	5	5	5	5		5	4	4	5	5	2	25	2	6
64		4	5	4	5	5	5	5	4	4	4		2	3	3	3	3	2	22	1	5
65		4	4	5	5	5	3	5	5	3	3		2	3	3	4	3	2	19	1	5
66		4	4	4	5	5	4	5	5	5	5		3	3	3	4	4	2	24	1	6
67		5	4	4	5	5	5	5	5	5	5		2	3	2	4	4	2	25	1	6
68		5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		2	3	3	3	4	2	25	1	6
69		3	4	4	3	4	4	3	3	4	3		4	2	3	3	4	1	17	1	5
70		4	4	5	5	5	3	5	5	3	3		2	3	3	4	3	2	19	1	5
71		4	4	4	5	5	4	5	5	5	5		3	3	3	4	4	2	24	1	6
72		5	4	4	4	4	5	5	5	5	5		2	2	4	4	4	2	25	1	6
73		3	4	4	3	4	4	3	3	4	4		2	4	3	4	4	1	18	1	5
74		5	5	5	4	4	3	4	4	4	5		3	5	4	3	4	2	20	1	6
75		5	4	4	4	4	4	5	5	5	5		1	3	3	3	4	2	24	1	5
76		5	5	5	5	5	4	5	5	5	4		4	5	5	5	5	2	23	2	7
77		4	4	4	5	5	5	5	5	5	5		5	5	3	3	3	2	25	1	6
78		5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		3	4	4	4	4	2	25	1	6
79		4	4	5	4	4	3	4	4	5	5		4	4	3	4	4	2	21	1	6
80		4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	1	20	2	5
81		4	4	5	5	4	5	5	5	5	5		3	4	3	5	4	2	25	1	6
82		3	4	4	4	3	3	4	3	5	4		4	3	3	3	3	1	19	1	5
83		4	4	4	4	5	5	4	4	4	3		3	4	3	4	4	2	20	1	5
84		4	4	4	4	5	4	4	4	4	4		1	4	3	4	4	2	20	1	5
85		4	4	5	3	3	4	3	3	4	3		5	5	4	3	4	1	17	2	5

86		3	4	4	4	4	4	3	3	3	4		4	4	4	4	4	1	17	2	5
87		4	3	3	3	4	4	4	4	3		4	4	3	4	3		1	19	1	5
88		4	4	4	3	4	4	3	4	4		3	3	4	4	4		1	19	1	5
89		3	3	4	5	4	4	4	4	3		5	5	5	4	3		1	19	2	6
90		4	4	3	3	4	4	4	3	4		4	3	4	3	5		1	19	1	5
91		4	3	5	3	4	4	3	4	4		3	4	5	4	3		1	19	1	5
92		3	3	4	5	4	3	3	4	2	4		3	4	3	5	2		16	1	5
93		5	4	3	4	5	4	3	4	4	5		4	4	4	3	3		20	1	5
94		3	4	5	3	4	3	3	4	4	5		3	3	4	3	4		19	1	5
95		4	5	4	4	3	4	4	4	4	3		4	4	4	3	4		19	1	5
96		4	3	5	4	3	4	4	4	3	5		5	4	4	4	4		20	2	6
97		5	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	1	5	1		2	25	1	6
98		5	5	5	5	5	5	5	5	5		3	3	4	5	4		2	25	1	6
99		5	4	5	5	5	5	5	5	5		3	4	3	4	4		2	25	1	6
100		5	4	4	5	5	5	5	4	5	5		4	3	3	3	4		24	1	6
101		4	4	4	4	5	4	5	4	4	5		3	4	4	4	4		22	1	6
102		5	4	5	5	5	5	5	5	5		4	3	2	5	5		2	25	1	6
103		4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		4	4	3	4	4		21	1	6
104		4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3		3	3	3	3		18	1	5
105		3	3	3	3	3	4	3	3	4	3		3	3	3	3	3		17	1	4
106		4	5	4	4	5	5	5	4	5	5		5	5	5	5	4		24	2	7
107		4	4	4	5	4	4	4	4	4		2	3	2	3	3		2	20	1	5
108		3	3	3	4	4	4	3	3	5	4		4	2	4	4	3		19	1	5
109		4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		2	20	2	6

Base de datos variable 2

Variable 2: Resiliencia

1. Normalmente, me las arreglo de una manera u otra.	2. Me siento orgulloso de las cosas que he logrado.	3. Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez.	4. Soy resuelto y decidido.	5. No me asusta sufrir dificultades ya que he experimentado en el pasado.	6. Puedo encontrar, generalmente, algo sobre lo que reírme.	7. Puedo encontrar, generalmente, algo sobre lo que reírme.	8. La seguridad en mí misma ayuda en los momentos difíciles.	9. En una emergencia, soy alguien en quien la gente puede confiar.	10. Mi vida tiene sentido.	11. Cuando estoy en una situación difícil, por lo general puedo encontrar una salida.	12. En general, me tomé las cosas con calma.	13. Soy una persona con una adecuada autonomía disciplinada.	14. Soy una persona disciplinada.	D1: Competencia personal	D2: Aceptación de uno mismo y de la vida	Total V 2
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	7	23	36	59
7	7	6	7	5	6	7	7	7	7	6	6	7	4	42	54	96
7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	6	6	7	7	48	60	108
5	7	7	7	5	5	5	7	5	5	5	7	7	5	41	54	95
7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	5	7	7	46	61	107
7	6	4	5	5	5	6	7	7	6	7	7	7	7	43	62	105
5	6	7	7	6	7	7	6	7	7	7	6	6	6	44	54	98
6	6	5	7	4	6	5	6	6	7	7	6	7	7	38	60	98
5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	6	6	41	51	92
4	7	7	7	4	7	7	7	7	5	7	7	5	5	40	55	95
5	7	5	6	7	7	4	5	6	4	7	7	5	7	41	55	96
5	4	4	5	4	5	6	7	7	6	5	6	5	4	36	51	87

6	7	6	6	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	39	55	94
7	7	7	6	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	47	60	107
6	7	6	6	6	7	6	7	6	4	7	6	7	6	46	56	102
7	7	5	5	5	5	5	5	5	7	7	7	7	7	42	57	99
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	49	59	108
4	7	6	7	7	7	3	7	7	7	7	7	7	7	42	63	105
6	6	6	7	7	6	7	5	7	6	7	6	6	6	43	56	99
6	7	6	4	7	6	6	6	7	6	6	6	7	6	44	57	101
7	6	6	7	6	6	6	6	6	7	6	7	7	7	44	56	100
7	7	4	6	6	6	6	6	6	7	6	7	7	6	45	58	103
4	7	7	7	4	5	5	7	7	6	7	7	7	6	39	57	96
6	6	7	7	4	6	7	7	7	7	7	7	7	7	40	63	103
6	7	5	7	7	6	4	7	7	6	6	6	7	6	42	59	101
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	48	61	109
6	7	6	7	2	7	5	7	7	6	7	7	7	4	41	59	100
6	6	3	4	6	4	4	4	6	7	6	6	7	6	39	55	94
7	7	6	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	44	55	99
6	7	6	7	5	7	7	7	7	7	7	6	7	7	46	61	107

																	1
6	7	7	5	6	7	6	7	6	7	7	4	7	6	45	57	2	0
																	1
6	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	46	61	7	0
																	1
5	7	6	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	45	60	5	0	
																	9
6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	7	6	42	56	8	8	
																	1
7	7	6	7	6	6	6	7	6	4	7	6	7	6	44	56	0	0
																	1
6	7	6	7	6	6	4	7	7	7	7	7	7	43	62	5	0	
																	1
6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	6	44	58	2	0	
																	1
6	6	6	6	5	7	6	7	7	7	7	6	7	6	42	59	1	0
																	9
6	6	6	6	2	4	6	6	6	7	7	6	7	6	36	57	3	3
																	9
6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6	42	56	8	8	
																	1
7	7	4	7	7	5	7	4	7	6	7	7	7	7	45	57	2	0
																	1
6	7	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6	7	6	45	56	1	0
																	1
6	6	4	6	6	6	5	6	7	6	6	7	7	7	42	59	1	0
																	1
7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	46	59	5	0
																	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	49	63	2	1
																	1
6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	46	59	5	0
																	1
6	7	6	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	43	61	4	0	

6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	47	62	109
7	7	6	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	45	62	107
6	7	7	6	6	6	7	6	7	7	7	6	7	6	46	59	105
4	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	44	59	103
7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	44	61	105
6	7	6	7	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	46	61	107
6	7	6	7	6	6	6	6	7	7	6	6	7	7	44	59	103
6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	7	6	6	7	41	57	98
6	7	6	6	4	4	4	6	7	6	6	6	7	6	37	56	93
7	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	6	46	60	106
7	7	6	7	6	7	6	7	7	6	6	6	7	7	47	59	106
6	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	47	62	109
6	6	5	7	6	6	7	7	7	6	7	6	6	6	44	58	102
7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	6	7	46	59	105
6	6	6	6	4	6	6	6	6	7	6	6	6	6	42	57	99
7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6	7	6	46	59	105
6	7	4	4	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	45	55	100

5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	38	44	8
6	6	6	7	7	6	7	7	7	7	4	4	5	5	42	49	9
6	7	6	7	4	7	7	7	6	6	7	6	6	7	43	58	1
5	7	7	5	7	5	5	5	5	7	7	5	5	7	42	54	9
5	5	3	4	4	5	5	4	7	5	4	5	5	5	36	47	8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	5	5	5	5	35	44	7
7	7	7	7	4	7	6	7	7	7	7	6	7	7	41	58	9
5	7	5	7	7	4	7	7	5	7	7	5	7	7	44	59	1
5	5	2	4	4	4	5	4	7	5	4	5	5	5	35	47	8
7	6	4	6	6	4	2	4	5	7	7	4	7	7	35	47	8
7	7	6	7	6	7	6	7	7	6	6	6	7	7	46	56	1
5	7	5	7	5	5	5	5	5	5	5	7	7	5	41	52	9
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	42	54	9
4	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6	6	43	58	1
6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	7	6	7	7	42	60	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	48	8
6	7	6	6	4	7	6	7	7	7	6	6	7	6	40	56	9
4	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	4	37	52	8
7	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	35	45	7
4	4	5	7	7	4	4	4	5	5	7	5	4	5	34	45	7
6	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	29	42	1

5	7	7	4	5	4	7	7	5	5	5	5	4	5	36	44	80
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	36	43	79
5	5	7	7	5	5	4	5	5	5	4	5	4	7	34	45	79
7	7	6	4	5	7	4	5	5	7	4	5	4	7	40	51	91
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	7	37	45	82
7	4	6	7	6	7	7	4	5	4	4	5	4	4	41	39	80
6	4	5	4	4	2	4	7	5	4	5	4	5	4	31	47	78
7	6	4	5	7	5	4	5	5	7	5	5	5	4	39	45	84
7	5	5	4	5	7	4	5	7	7	5	7	5	4	41	49	90
7	6	6	4	5	5	4	5	6	4	6	7	6	4	39	47	86
7	6	6	4	5	5	5	4	4	5	5	5	7	5	41	45	86
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	48	59	107
6	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	46	62	108
7	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	6	7	7	46	61	107
7	7	5	7	5	7	5	7	5	7	5	5	7	7	45	56	101
5	5	5	5	4	7	5	7	5	7	5	5	7	5	40	53	93
5	7	6	7	5	7	5	7	7	7	6	5	7	7	39	56	95
6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	46	62	108
7	7	7	4	4	4	4	7	7	7	7	7	6	7	39	62	101
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	46	85
5	5	5	5	5	7	4	6	5	7	5	4	5	7	36	49	85

5	7	5	4	5	6	6	6	6	5	5	5	6	5	39	48	8
4	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	38	46	8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	36	45	8